I PLAN DE IGUALDAD

Asociación Centro Down, CEDOWN

S&Y Consultores de formación

Cedown
SINDROME DE DOWN
JEREZ

INDICE

INTRODUCCIÓN 2
CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA 5
FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA 6
PRETENSIONES 9
ÁMBITO DE APLICACIÓN 10
PARTES SUSCRIPTORAS 11
GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN 12
VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN 13
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO 14
MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA 15
FICHAS DE ACCION 18
MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 25
ANEXO 1 26

INTRODUCCIÓN

La Asociación Centro Down, Cedown tiene como fin general mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down y sus familias, así como promover la autonomía plena de sus usuarios.

Su visión, es que todas las personas con síndrome de Down desarrollen el proyecto de vida que ellas mismas determinen y sean ciudadanos activos de pleno derecho.

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

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

Su sede se encuentra en la Plaza de los Ángeles, nº 9, 11403 Jerez de la Frontera (Cádiz) cuenta con una plantilla de 13 personas, siendo 11 mujeres (84.61%) y 2 hombres (15.39 %).

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

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

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

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma del compromiso interno por parte de Cedown en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

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

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

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la empresa y la representación de trabajadores, se acuerda la creación de la Comisión de Igualdad, compuesta por los y las responsables de cada departamento, un representante de los/las trabajadores y trabajadoras, y una representante del Órgano de Gobierno, un total de dos mujeres y dos hombres

- JOAQUÍN MORENO ALBERTOS-Vicepresidente de la entidad.
- ROSARIO CRUCES RODRÍGUEZ- Trabajadora social
- CARMEN TEJERO FERIA-Maestra de la entidad
- ANTONIO GÁLVEZ MUÑOZ- Vocal

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

Como ya comentamos anteriormente, el Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como

materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por tanto, el Plan de Igualdad de Oportunidades de Cedown es:

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

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

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

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de Cedown.

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

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la Plantilla de Cedown.

CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

Cedown es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 2 de mayo de 1996 al amparo de la Ley de Asociaciones e inscrita en el Registro de Asociaciones de la Delegación de Gobernación Nº 4365. También está incluida en el Registro de Asociaciones de Ayuda Mutua y Autoayuda de la Consejería de la Junta de Andalucía, así como en el registro de Utilidad Pública nº 500341, además de ser miembro de la Federación Española (DOWN ESPAÑA) y federación Andaluza (DOWN ANDALUCIA) de Instituciones y Asociaciones de Síndrome Down.

Formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, formadas en intervención social y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad.

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

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

NOMBRE DE LA ENTIDAD	Asociación Centro Down, Cedown
NIF DE LA ENTIDAD	G11702024
DOMICILIO SOCIAL	Plaza de los Ángeles, parcela 9, local 5 11403- JEREZ DE LA FRONTERA (Cádiz)
REPRESENTANTE LEGAL CARGO TFNO.CONTACTO	José Javier Márquez Silva Presidente 956336969
SECTOR DE ACTIVIDAD	SERVICIOS SOCIALES
ACTIVIDADES PRINCIPALES	Centro de Atención Temprana Formación e Inserción Laboral Atención a familias
FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD	2 mayo 1996

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

MARCO ESPAÑOL Y AUTONÓMICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.
2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.
5. Con independencia de las previsiones normativas sobre inscripción y registro de los planes de igualdad de las empresas acordados en el ámbito de la negociación colectiva, la Junta de Andalucía creará un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso. Este registro estará conectado con el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (plataforma Regcon), que regula el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

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

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

PRETENSIONES

Desde Cedown, se quiere comunicar que la propuesta que se plantea en este documento no sirve para beneficiar sólo a las mujeres. Partimos de la base de que las áreas que conforman el Plan de Igualdad han de formar parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

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

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

Por otra parte, y pese a los resultados positivos en ciertas áreas (igualdad de oportunidades, promoción y retribuciones) es necesario no perder de vista que el paso del tiempo podría dar lugar a muchos cambios indeseados, por lo que nuestra propuesto incluye múltiples acciones de tipo preventivo.

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

PARTES SUSCRIPTORAS

La Dirección de Cedown se compromete a:

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

Incluir este principio en los objetivos de Cedown, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

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

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

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

La Dirección que ha promovido la elaboración del Primer Plan de Igualdad de Cedown.

Por la representación de la entidad: Dª José Javier Márquez Silva

La totalidad de la plantilla de la empresa, que serán los destinatarios del Primer Plan de Igualdad de Cedown.

Por la representación de los trabajadores: Dª Rosario Cruces Rodríguez

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

En Jerez de la Frontera, a 1 de Agosto de 2020

Por la representación de la entidad

Por la representación de los trabajadores

Cedown
SINDROME DE DOWN
JEREZ

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Cedown 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 i 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 Asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

Firmado por la Dirección.

Cedown
SINDROME DE DOWN
JEREZ

VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN

El presente Plan de Igualdad es el primer plan que elabora Cedown.

El documento, tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma es decir, desde el 1 de agosto del 2020 hasta el 1 de agosto del 2024, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la futura plantilla, la cultura de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

La previsión de fecha de inicio es el 1 de agosto de 2020. Tratándose de una vigencia de cuatro años, la fecha de fin del Plan de Igualdad es el 1 de agosto de 2024.

Así pues, en para el 1 de agosto de 2024 deberá estar elaborado el Segundo Plan de Igualdad de Cedown.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

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

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

Las principales conclusiones que se pueden extraer del diagnóstico son:

- Respecto a que el 84.61 % de la plantilla sean mujeres se puede fundamentar en que, en las últimas décadas, determinados ámbitos laborales se han visto fuertemente feminizados, como es el orden sociosanitario por lo que se reciben más curriuculums de mujeres que de hombres para estos puestos.
- El 100% de la plantilla considera que la entidad sí tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El 100% de la platilla considera que sí tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de accesos en el proceso de selección del personal.
- El 99% de la plantilla considera que sí acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la entidad, tan solo un 1% no lo saben.
- El 100 % de la plantilla considera que sí promocionan trabajadoras y trabajadores por igual.
- El 99% de la plantilla considera que no cobra menos que su compañero/a , tan solo un 1% no lo saben.
- El 54% de la plantilla considera que sí se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, el 18,18% considera que no y un 27% no lo saben.
- El 45,15% de la plantilla sí conoce las medidas de conciliación, el 27,27 % no las conoce y un 27,27 % no lo saben.
- El 81,81 % de la plantilla sí que sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo, un 9,09% no sabría a quién dirigirse y un 9,09 % no lo saben.

- El 81,81 % de la plantilla considera que sí es necesario un Plan de Igualdad, el 9,09 % considera que no y un 9,09 % no lo saben.

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

⇒ PERSONAS IMPLICADAD EN SU PUESTA EN MARCHA

- JOAQUÍN MORENO ALBERTOS- Vicepresidente de la entidad.
- ROSARIO CRUCES RODRÍGUEZ- Trabajadora social
- CARMEN TEJERO FERIA-Maestra de la Entidad
- ANTONIO GÁLVEZ MUÑOZ- Vocal

⇒ OBJETIVOS GENERALES

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

Incluir este principio en los objetivos de la política de Cedown particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

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

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

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

⇒ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

- Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.

⇒ PLAN DE ACCIÓN:

1) Área de acceso al empleo

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

2) Área de conciliación

   a. Identificar las medidas de conciliación según los intereses de la plantilla.
   b. Negociar y aprobar las medidas de conciliación que se quieran implantar
   c. Redactar e integrar en el Manual de Acogidas las medidas de conciliación aprobadas
   d. Difundir el manual de acogida a la totalidad de la plantilla y siempre que se incorpore una nueva persona a la plantilla hacerle entrega del mismo.

3) Área de Clasificación profesional, promoción y formación

   a. Analizar todos los puestos de trabajo y determinar cada uno mediante fichas de función de puestos y redacción del mismo.

4) Área de retribuciones

   a. Revisar los salarios, hacer la media de retribuciones entre mujeres y hombres y hacerlo público a la plantilla.

5) Área de salud laboral

   a. Crear un documento de protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual adaptado a la entidad y

aprobado por Representación Legal de la plantilla y por la Junta Directiva de la entidad.

6) Área de comunicación y lenguaje.

a. Documentarse mediante guías de vocabulario no sexista
b. Revisar toda la documentación en cuanto a vocabulario no sexista y cambiar aquellas cosas que no se aplique lenguaje no sexista.
c. Sensibilizar e informar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades
d. Realizar talleres con perspectiva de género destinados a los usuarios de la entidad para integrar la igualdad de oportunidades entre el alumnado

FICHAS DE ACCION

FICHA ACCIÓN Nº: 1

ÁREA A DESARROLLAR: ACCESO AL EMPLEO

Denominación	Comprobar que la descripción de las ofertas de empleo publicadas no contiene ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	- Garantizar igualdad de trato y oportunidades en procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones. - Estandarizar y formalizar el proceso de selección de la entidad-
Actividad	- Revisión de anuncios de las ofertas laborales ya publicadas con anterioridad para detectar posibles criterios sexistas en su desarrollo. - Comprobación del lenguaje no sexista. - No alusión a un sexo en concreto para la vacante de la oferta publicada. - No incluir ninguna imagen sexista o que reproduzca estereotipo de género. - Compromiso de la entidad en igualdad de oportunidades.
Personal responsable	Macarena Gea Maldonado Coordinadora Técnica
Persona/s destinatarias	Posibles candidatos y candidatas
Metodología	Guías de lenguaje no sexista
Recursos para la realización de la acción.	• Humanos: Dirección técnica y comisión de igualdad • Materiales: Medios digitales propios. Archivos. • Económicos: No procede.
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	- Cualitativos: número de ofertas publicadas durante la vigencia del Plan, se incluirán el número de canales y plataformas donde se han publicado.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Anuncios en el Servicio Andaluz de empleo, Colegios Oficiales, prensa escrita y plataformas de empleo
Propuesta de mejora	Modificar la descripción de las ofertas de empleo en adelante si se detecta que las publicadas contienen algún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN Nº: 2

ÁREA A DESARROLLAR: CONCILIACIÓN

Denominación	Crear, recopilar e informar a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes por normativa legal, por Convenio y que amplíen la normativa.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	- Garantizar igualdad de trato y oportunidades a todos los empleados con independencia de su sexo o situación familiar.
Actividad	- Recopilar toda la información al respecto tanto de la normativa laboral vigente como del convenio en vigor. - Comprobar el grado de cumplimiento actual. - Informar a la plantilla de las medidas existentes en materia de conciliación familiar. - Compromiso de la entidad en igualdad de oportunidades.
Personal responsable	Macarena Gea Maldonado. Coordinadora Técnica Responsables de RRHH de la Junta directiva.
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Consulta de información y elaboración de recursos informativos.
Recursos para la realización de la acción.	• Humanos: Dirección técnica, RRHH y comisión de igualdad • Materiales: Medios digitales propios. Archivos. Medios de impresión propios. • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	- Número de informaciones entregadas a la plantilla.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Correo, comunicados, reuniones, trípticos, etc...cualquier medio que propicie el propósito de la acción.
Propuesta de mejora	Información a la plantilla efectiva al 100%.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN Nº: 3

ÁREA A DESARROLLAR:CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Denominación	Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	- Garantizar igualdad de trato y oportunidades a todos los empleados con independencia de su sexo o situación familiar.
Actividad	- Informarse de la clasificación profesional establecida por el convenio colectivo. - Valorar el grado de adaptación de la empresa a la clasificación establecida en el convenio. - Valorar los criterios de promoción dentro de la empresa. - Valorar el plan de formación de la plantilla.
Personal responsable	Macarena Gea Maldonado. Coordinadora Técnica Responsables de RRHH de la Junta directiva.
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Consulta de información y elaboración de recursos informativos.
Recursos para la realización de la acción.	• Humanos: Dirección técnica, RRHH y comisión de igualdad • Materiales: Medios digitales propios. Archivos. Medios de impresión propios. • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	- Número de actividades actualizadas. - Número de informaciones entregadas a la plantilla.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Correo, comunicados, reuniones, tripticos, etc...cualquier medio que propicie el propósito de la acción.
Propuesta de mejora	Recoger en un documento la escala de clasificación profesional de la empresa, los criterios de promoción y el plan de formación.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN Nº: 4

ÁREA A DESARROLLAR: RETRIBUCIONES.

Denominación	Llevar a cabo, periódicamente, revisiones de los salarios que reciben los trabajadores y las trabajadoras en la empresa con la finalidad de comparar salarios entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, identificar cualquier diferencia y eliminar las diferencias identificadas.
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	- Garantizar igualdad de salario a todos los empleados con independencia de su sexo.
Actividad	- Revisión anual de las retribuciones de todo el personal. - Corregir las diferencias identificadas.
Personal responsable	Macarena Gea Maldonado. Coordinadora Técnica Responsables de RRHH de la Junta directiva.
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Revisión de datos.
Recursos para la realización de la acción.	• Humanos: Dirección técnica, RRHH, asesoría laboral y comisión de igualdad • Materiales: Archivos. • Económicos: Partida presupuestaria gastos de personal.
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	- Cumplimiento con la revisión anual. - Nº de diferencias identificadas. - Nº de diferencias eliminadas.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Correo, comunicados, reuniones.
Propuesta de mejora	Corregir cualquier diferencia salarial identificada.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN Nº: 5

ÁREA A DESARROLLAR: SALUD LABORAL

Denominación	Realizar Protocolo de Actuaciones que regule el acoso sexual y el acoso moral incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadores
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	- Garantizar la prevención efectiva del acoso sexual o moral en la empresa.
Actividad	- Buscar información y asesoramiento. - Realizar el protocolo.
Personal responsable	Macarena Gea Maldonado. Coordinadora Técnica Junta directiva.
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Manual de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Guía de prevención del acoso laboral
Recursos para la realización de la acción.	• Humanos: Dirección técnica, RRHH y comisión de igualdad • Materiales: Manuales, guías y elaboración de material propio. • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	- Elaboración efectiva de protocolo y guías. - Nº de situaciones prevenidas.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Correo, comunicados, reuniones, trípticos,etc, así como cualquier material que ayude al cumplimiento del objetivo.
Propuesta de mejora	Elaboración de protocolo de prevención de acoso sexual y laboral.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN Nº: 6

ÁREA A DESARROLLAR: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Denominación	Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen al público en general en cuanto a utilización del lenguaje neutro o términos femeninos o masculinos. Sensibilizar e informar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y en la aprobación del Plan de Igualdad . -Realizar talleres con perspectivas de género destinado a las personas usuarias .
Fecha	Durante la vigencia del Plan
Objetivos	- Garantizar la igualdad efectiva dentro de la entidad.
Actividad	- Identificar necesidades en la documentación y publicaciones propias. - Corregir las expresiones identificadas como lenguaje sexista. - Informar a todos los componentes de la entidad. - Realizar talleres con perspectiva de género.
Personal responsable	Macarena Gea Maldonado. Coordinadora Técnica Junta directiva.
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas. Personas usuarias. Socios y socias.
Metodología	Guías de lenguaje no sexista
Recursos para la realización de la acción.	• Humanos: Dirección técnica, personal de administración y comisión de igualdad • Materiales: Manuales y guías. • Económicos: No procede
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	- Nº de documentos corregidos. - Nº de acciones de formación. - Nº de acciones de información.
Mecanismos de difusión. Comunicación	- Medios propios, tanto físicos como digitales.
Propuesta de mejora	Eliminar el lenguaje sexista en toda la documentación propia de la entidad.
Aproximación	No procede

MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

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

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

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad y por la Dirección de Cedown.

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

ANEXO 1

RECOPILACION DE DATOS

- **Junta Directiva desagregado por sexo**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Junta Directiva desagregado por sexo	4	36	7	64	11

Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	11	84.61	2	15.39	13

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	10	90.90	1	9.10	11

- **Características de la representación legal de trabajadores y trabajadoras**

No existe representación legal de trabajadores/as	X

- Datos Generales

Distribución de la representación legal por edades

Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
Entre 21-35 años					
Entre 26-35 años					
Entre 36-45 años					
46 años y más					
TOTAL	0	0	0	0	0

- Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Denominación categoría	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Maestra educación especial					
2. Logopeda					
TOTAL	0	0	0	0	0

- Sindicatos con representación

Sindicato	% de representación

- **Características de la plantilla**

Datos Generales

Distribución por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	-	-	-	-	-
20 – 29 años	-	-	-	-	-
30 – 45 años	9	69.24	2	15.38	11
46 y más años	2	15.38			2
TOTAL	11	84.62	2	15.38	13

Distribución de la representación legal por tipo de contratos

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial	1	7.69	1	7.69	2
Fijo Discontinuo	9	69.24	1	7.69	10
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial	1	7.69			1
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación)					
TOTAL	11	84.62	2	15.38	13

Distribución de la representación legal por antigüedad

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses					
De 6 meses a 1 año					
De 1 a 3 años	1	7.69	1	7.69	
De 3 a 5 años					
De 6 a 10 años					
Más de 10 años	10	76.93	1	7.69	
TOTAL	11	84.62	2	15.38	13

Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Director/a General			1	0,13	1
Directoras/es					
Jefaturas Intermedias					
Personal técnico	10	76,92	2	23,08	10
Personal Administrativo					
Personal no cualificado					
TOTAL	10	76,92	1	23,21	13

Departamento de Coordinación de Programas y equipo técnico

Director/a	Jefaturas intermedias	Personal técnico	Personal Administrativo	Personal no cualificado	M %	H %	total%
	1 /M	**10/M 2/H**	-	-	**11 (84,61)**	**2 (15,39)**	**11M: 84.61% 2H: 15,39%**

Departamento de Administración y búsqueda de recursos

Director/a	Jefaturas intermedias	Personal técnico	Personal Administrativo	Personal no cualificado	M %	H %	Total %
	1 /M	**10/M 2/H**	-	-	**11 (84,61)**	**2 (15,39)**	**11M: 84.61% 2H: 15,39%**

Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Categoría Profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	11	84.61	2	15.39	13
	Sin Estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios					
	Sin Estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios					
TOTAL		11	84.61	2	15.39	13

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas			1	7.69	1
De 20 a 35 horas	3	23.08			3
De 36 a 39 horas	8	61.54	1	7.69	9
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL	11	84.62	2	15.38	13

Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato	1	0.13	1	0.13	2
Cese voluntario					
Cese por personas a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
TOTAL	1	0.13	1	0.13	2

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	1	0.13			
Accidente de Trabajo					
Maternidad	1	0.13			
Cesión al padre del permiso de maternidad					
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	1	0.13			
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o	1	0.13			
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...					
TOTAL	4	0.52			

Distribución de la plantilla por bandas salariales

Bandas Salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €			1	7.69	1
Entre 7.201 € y 12.000 €	3	23.08			3
Entre 12.001 € y 14.000 €	1	7.69			1
Entre 14.001 € y 18.000 €	5	38.47	1	7.69	6
Entre 18.001 € y 24.000 €	1	7.69			1
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	7.69			1
Entre 30.001 € y 36.000 €					
TOTAL	11	84.62	2	15.38	13

Responsabilidades familiares

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	1	7.69	2	15.39	3
1	8	61.52			8
2	2	15.39			2
3 ó más					
TOTAL	11	84.6	2	15.39	13

Formación en el último año

Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Implantación Plan auto protección y simulación evacuación	11	84.6	2	15.39	13
2. XI Jornada de trabajo en red de educación de Down España	1	7.69	0	0	1
3. Responsable de prevención de blanqueo de capitales	1	7.69	0	0	1
4. Lengua de Signos	0	0	1	7.69	1
5. Curso de igualdad de género	2	15.39	0	0	2
TOTAL	15	115.37	3	23.08	18