

II PLAN DE IGUALDAD

Asociación VALE

APROBADO EN REUNION DE JUNTA DIRECTIVA

23 DE MAYO DE 2019



SUBVENCIONADO POR LA CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y
TRABAJO AUTONOMO. JUNTA DE ANDALUCIA

ASOCIACIÓN A FAVOR DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
VALLE DE LÉCRÍN

ÍNDICE:

1. PREÁMBULO

- a) Compromiso: contexto y precedentes
- b) Marco jurídico de referencia
- c) Principios definitorios del Plan de Igualdad en la Asociación "VALE"
- d) Comisión Permanente de Igualdad
- e) Medios Materiales y humanos

2. OBJETIVOS Y ACCIONES

- a) Objetivo Principal del Plan de Igualdad
- b) Objetivos generales del Plan de Igualdad
- c) Objetivos específicos y acciones que lo desarrollan.

d) AREAS DE INTERVENCIÓN:

- ACCESO AL EMPLEO
- PROMOCIÓN Y FORMACION PROFESIONAL
- MATERIA DE RETRIBUCIÓN
- MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER, EN TÉRMINOS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN.
- MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.- IMPLANTACIÓN

4.-CRONOGRAMA

5.- COMUNICACIÓN

6.- EVALUACION

1. PREÁMBULO

a) COMPROMISO: CONTEXTO Y PRECEDENTES

La Asociación a favor de las personas con discapacidad intelectual "VALE" Valle de Lecrín (en adelante VALE), es una entidad sin ánimo de lucro, constituida en el 1982, dedicada a la atención de personas con discapacidad intelectual, en Centro de Día, Residencia y Centro de Atención Infantil Temprana.

El objetivo fundamental de la esta entidad es la integración de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad, promoviendo y removiendo aquellos obstáculos que impiden la integración de las personas con discapacidad en la sociedad, así como su atención en nuestros recursos.

Con esta filosofía de trabajo esta Asociación implantó el I Plan de Igualdad en el año 2014, con el fin de seguir en esa línea de respecto al derecho fundamental establecido en el artículo 14 de la Constitución Española.

VALE ha ido creciendo poco a poco a lo largo de los 37 años desde su nacimiento. Un grupo de padres y madres se unieron con el fin de aunar sus esfuerzos frente a la sociedad y las instituciones públicas para que reconocieran "de hecho", los derechos de las personas discapacitadas. Así surgió en primer término en Centro de Día, posteriormente la Residencia, el Centro de Atención Infantil Temprana (CAIT), el Centro de Atención Juvenil (CAJ) y Grupo de Ocio.

Por tanto la plantilla de VALE ha ido creciendo conforme han ido aumentando los servicios de atención prestados. Si bien siempre se ha procurado velar porque el acceso, promoción y formación de las personas empleadas se hiciera de una forma objetiva y equitativa, el primer Plan recogió las medidas que estaban implantadas y avanzó en otras nuevas y necesarias.

Este segundo Plan se elabora tras un estudio y evaluación del impacto del primero, a fin de conocer qué aspectos y objetivos se han puesto en marcha e incluso se han conseguido y cuales otros están pendientes de ejecución o bien necesitan reforzarse.

b) MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

Tal como se señala en el artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el objetivo principal de la Asociación "VALE" y de la representación de las trabajadoras y trabajadores de la misma es "...alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y... eliminar la discriminación por razón de sexo". Para hacer efectivo dicho objetivo principal procedemos a la realización de este plan de igualdad que nos ocupa, cuyo marco jurídico de referencia es el siguiente:

Constitución Española.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (BOE núm. 313, de 29/12/2004).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (B.O.E. nº 71 de 23/03/2007).

Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

Estatuto de Autonomía de Andalucía. Artículos 12.1 y 12.2.

Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía Y la Ley 9/2018, de 8 de octubre que la modifica.

Ley 13/2007 de 26 de noviembre de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007, «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres» (COM (2007) 424 final - no publicada en el Diario Oficial).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e



igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). (DOUE L 204/23 de 26.7.2006).

Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004, por la que aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. (DOUE L 373/37 de 21.12.2004).

Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DOCE L 49 de 24.2 1992).

Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo (DOCE L 49 de 24.2.1992).

Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Convención sobre los derechos políticos de la mujer. Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952. Entrada en vigor: 7 de julio de 1954, de conformidad con el artículo VI.

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

c) PRINCIPIOS DEFINITORIOS DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN "VALE"

Para la consecución de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como el de no discriminación por razón de sexo esta empresa de acuerdo con la representación de trabajadoras y trabajadores, convierte en propias las definiciones claves de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

- ✓ Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.

- ✓ Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.
- ✓ Discriminación directa e indirecta, Art. 6.
- ✓ Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.
- ✓ Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.
- ✓ Indemnidad frente a represalias, Art.9.
- ✓ Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.
- ✓ Acciones positivas, Art.11.
- ✓ Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.
- ✓ Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44.

Las áreas de intervención incluidas en el Plan de Igualdad en la Empresa son:

- .- Acceso al empleo
- .- Formación profesional y promoción laboral
- .- Retribución
- .- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- .- Violencia de género
- .- Comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen
- .-Materia de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Personas destinatarias:

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la empresa, esto es, Junta Directiva, personal laboral, personas con discapacidad y familias.

Duración o vigencia del Plan de Igualdad en la asociación VALE.

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años, estos es desde 2019 a 2022.

Finalizado el plazo de ejecución en los seis primeros meses de 2023 se elaborará el III Plan. Hasta tanto se proceda a la aprobación del mismo, se prorroga la vigencia del presente Plan.

d) COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes han negociado y acordado la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad en la asociación VALE formada por:

- .- Presidencia de la Asociación.
- .- Dirección del Centro de Día.
- .- Dirección de la Residencia.
- .- Dirección del CAIT y CAJ.
- .- Delegado/a o representante de trabajadores/as.
- .- Representante de las personas con discapacidad.
- .- Representante de las familias.

3. Las partes constituyentes y signatarias de la Comisión Permanente de Igualdad de la asociación VALE, acordaron la celebración de reuniones ordinarias mensuales, y extraordinarias siempre que la situación lo requiera.

4. Las reuniones serán celebradas en la Asociación VALE, sita en Avda. del Vélez, 25, Bda. De Marchena, 18650 Dúrcal. Granada.

5. Los acuerdos serán tomados por decisión de la mayoría.

6. La Comisión Permanente de Igualdad de la asociación VALE tendrá las siguientes competencias:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación
- Conocer de los casos de acoso sexual y por razón de sexo
- Vigilancia del principio de igualdad en la empresa
- Otras

E) MEDIOS MATERIALES Y PERSONALES:

Recursos Materiales: se contará con los recursos propios de la empresa, tanto a nivel de medios técnicos, como utilización de distintos servicios como por ejemplo el taller de serigrafía y encuadernado.

Así mismo se utilizarán las instalaciones de la empresa para la realización de las actividades formativas, y/o para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

Recursos Humanos: los recursos humanos serán los que componen la empresa, así como personal experto en igualdad de oportunidades y género, para las actuaciones formativas. Así mismo, se cuenta para todo el diagnóstico, diseño del Plan, desarrollo y evaluación del mismo, con el apoyo del personal especialista en género del Centro de Información a la Mujer de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín.

Recursos del Entorno: Se tendrán en cuenta también los recursos existentes en la comarca, tales como locales municipales, y técnicos y especialistas de los distintos ayuntamientos.

OBJETIVOS Y ACCIONES

	MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO
Incluir la perspectiva de género en las fases de captación, selección y contratación en el acceso a la empresa tanto de personal laboral como voluntariado.	Se incorporará en la selección de personal laboral a hombres y mujeres con discapacidad.
	Se le presentará al personal laboral nuevo los delegados y delegadas con formación en igualdad
	Sistematizar el proceso de selección de personas incorporando la perspectiva de género.
Uso no sexista del lenguaje y la imagen en materia de acceso al empleo en la empresa	Establecer una comisión para vigilar y controlar que se cumpla con este fin
Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación	Formación específica en igualdad para la persona de RR HH

de la perspectiva de género en selección de personal.

MATERIA DE FORMACIÓN Y PROMOCION LABORAL

Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla, personas con discapacidad y familias

Integración de oferta formativa en Igualdad en la programación anual de formación, el cual va dirigido al Personal Laboral, familias y Personas con Discapacidad.

Inclusión de datos sobre formación en igualdad realizada por la plantilla en el sistema de seguimiento de formación que se habilite.

Formación sobre los roles y estereotipos de género que se transmiten a chicos y chicas con y sin discapacidad

Recogida de información estructurada y actualizada sobre experiencia y formación de mujeres y hombres de cara a objetivar posibilidades de promoción.

Incluir la perspectiva de género en la promoción profesional de la empresa.

Equilibrar la presencia de ambos sexos en los puestos de responsabilidad.

MATERIA DE RETRIBICIÓN

Revisar la estructura salarial de la empresa y, si se detectan, eliminar brechas salariales y/o discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.

Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para mujeres y hombres incluidos los sueldos estímulo de la Personas con Discapacidad Intelectual.

Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para mujeres y hombres.

MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Realización y publicación en accesibilidad cognitiva de un protocolo de intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo para las personas con discapacidad, familias y personal laboral

	<p>La representación de trabajadores y trabajadoras formará parte de la Comisión Paritaria de Acoso de la empresa creada con la puesta marcha del primer Plan</p>
<p>MATERIA DE VIOLENCIA DE GENERO</p>	
<p>Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras y mujeres con discapacidad víctimas de la violencia de genero</p>	<p>La empresa autorizará a la mujer víctima de violencia de género para que se ausente de su puesto de trabajo por causa relacionada con dicha situación, bien para realizar gestiones judiciales, como extrajudiciales, así como para asistir al Centro de Salud y terapias para su recuperación. En todo caso, dichas faltas estarán justificadas y percibirá el 100 % de su salario.</p> <p>Se elaborará un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes trabajadoras, mujeres con discapacidad y sus familias, víctimas de la violencia de género</p> <p>La empresa divulgará y expondrá el material publicitario y las campañas de diferentes instituciones para sensibilizar y prevenir la violencia de género y en su caso se adaptará accesible a todos los grupos de interés de la misma.</p> <p>Formación en materia de prevención de violencia de género dirigido a todos los grupos de interés.</p>
<p>MATERIA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN</p>	
<p>Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el ámbito de la empresa.</p>	<p>Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la empresa</p> <p>Creación de un catálogo de estilo en materia de uso no sexista del lenguaje y la imagen en la empresa. Dicho catálogo será difundido a todos los grupos de interés por los diferentes medios de comunicación existentes en la empresa.</p>

	<p>Formación específica a la persona de Redes</p> <p>Hacer un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones a instituciones y otras entidades, memorias y página web.</p> <p>En las asambleas de Participación de las personas con discapacidad intelectual se abordará el tema del lenguaje no sexista</p>
MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN	
<p>favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal</p>	<p>Estudio sobre necesidades de conciliación de la Plantilla Y tomar las medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p> <p>Adaptación y difusión de las medidas de conciliación que favorezcan la presencia</p>

Estrategia de implantación

El periodo de vigencia del Plan para la Igualdad de 2019-2022.

La comisión de Igualdad constituido para liderar el proyecto de elaboración del Plan, será responsable de la organización y coordinación de su implantación.

Cronograma:

Anualmente, durante la vigencia del Plan se programarán las acciones a llevar a cabo, para facilitar la consecución de las mismas y vincular las a los Proyectos del Plan Estratégico, con la idea de que todo vaya en la misma línea, no desdoblar recursos y tengan las acciones más coherencia.

OBJETIVOS	ACCIONES	2019	2020	2021	2022
	Se incorporará en la selección de personal laboral a hombres y mujeres con discapacidad.	Primer Trimestre			
	Se le presentará al personal laboral nuevo a los delegados y delegadas con formación en igualdad	X	X	X	X
	Sistematizar el proceso de selección de personas Incorporando la perspectiva de género.	Cuarto trimestre			
Uso no sexista del lenguaje y la imagen en materia de acceso al empleo en la empresa	Establecer una comisión con este fin		Primer Trimestre		

<p>Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo tengan formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como en implementación de la perspectiva de género en selección de personal.</p>	<p>Formación específica en igualdad para la persona de RR HH</p>		<p>Plan de formación</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>MATERIA DE FORMACIÓN Y PROMOCION LABORAL</p>					
<p>Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla, personas con discapacidad y familias</p>	<p>Integración de oferta formativa en igualdad. Programación anual de formación, el cual va dirigido al Personal Laboral, familias y Personas con Discapacidad.</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
	<p>Inclusión de datos sobre formación en igualdad realizada por la plantilla en el sistema de</p>	<p>Cuarto trimestre</p>			

MATERIA DE RETRIBICIÓN	seguimiento de formación que se habilite.			
	Formación sobre los roles y estereotipos de género que se transmiten a chicos y chicas.	Plan de formación		
	Recogida de información estructurada y actualizada sobre experiencia y formación de mujeres y hombres de cara a objetivar posibilidades de promoción.	Finales de año		
	Incluir la perspectiva de género en la promoción profesional de la empresa.		Realización	Revisión
	Equilibrar la presencia de ambos sexos en los puestos de responsabilidad.	Según surja las oportunidades		
MATERIA DE RETRIBICIÓN				

Revisar la estructura salarial de la empresa y, si se detectan, eliminar brechas salariales y/o discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.	Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para mujeres y hombres incluido los sueldos estímulo de la Personas con Discapacidad Intelectual.	Revisión en el segundo trimestre			
	Hacer visible la igualdad retributiva de la organización para mujeres y hombres.	En la memoria de Servicios			
MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.	Realización y publicación en accesibilidad cognitiva de un protocolo de intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Nov			
	La representación de trabajadores y	Sin calendarizar			

	<p>trabajadoras formará parte de la Comisión Paritaria de Acoso de la empresa</p>				
	<p>VICTIMAS DE GENERO</p>	<p>Protocolo noviembre 2019</p>	<p>Campañas cuando lleguen</p>		
<p>MATERIA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN</p>					
<p>Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el ámbito de la empresa.</p>	<p>Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la empresa</p>	<p>Marzo y octubre</p>			
	<p>Creación de un catálogo de estilo en materia de uso no sexista del lenguaje y la imagen en la empresa. Dicho catálogo será difundido a todo el personal por los diferentes medios de</p>	<p>Primer trimestre</p>			

	comunicación existentes en la empresa.		
	Formación específica a la persona de Redes		Plan de formación
	Hacer un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones a instituciones y otras entidades, memorias y página web.	Todo el año	
	En las asambleas de Participación tratar el temas del lenguaje no sexista	Todo el año	
MATERIA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN			
favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral ,familiar y personal	Estudio sobre necesidades de conciliación de la Plantilla Y tomar las medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	Julio y Diciembre	

Adaptación y difusión de
las medidas de
conciliación que
favorezcan

Comunicación

El Plan para la Igualdad debe comunicarse a toda la plantilla. En este apartado se recogen los momentos e hitos claves que hay que comunicar.

Comunicación del Plan para la Igualdad aprobado a toda la plantilla. Una vez finalizado el Plan para la Igualdad se comunicarán los objetivos y líneas de actuación principales, a través de reuniones de centros.

Asimismo, se colgarán los documentos completos en los tablones de anuncios de los Servicios y en la carpeta común documentación y página web

Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan para la Igualdad, y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.

Anualmente, una vez realizado el seguimiento del Plan para la Igualdad, se informará de las principales acciones desarrolladas a través de soportes gráficos, poniendo a disposición de todas las personas de los diferentes ámbitos de interés el informe de seguimiento.

Publicación en la Redes de las acciones de más repercusión.

Evaluación

La comisión de Igualdad asumirá la labor de coordinación y desarrollo del Informe de Seguimiento.

Para ello, requerirá a las personas responsables de las distintas acciones una valoración de la misma y cumplimentará un cuadro de seguimiento y evaluación de las distintas medidas contempladas en el Plan para la Igualdad.

En relación a cada medida se recogerá la siguiente información:

- Estado de ejecución
- Personal beneficiario, si procede, desagregado por sexo.
- Personal implicado en la ejecución, si procede, desagregado por sexo.
- Cronograma de ejecución. Cumplimiento del cronograma previsto.
- Indicadores de realización.
- Dificultades y propuestas de reajuste en su caso.

ESTE II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN VALE HA SIDO SUBVENCIONADO POR LA CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO DE LA JUNTA DE ANDALUCIA Y HA SIDO APROBADO EN REUNIÓN DE JUNTA DIRECTIVA DEL DÍA 23 DE MAYO DE 2019.

Fdo. Rosa Irene de Castro Díaz
Presidenta A. VALE

Fdo. Álvaro Pérez González
Representante Trabajadores

