



**PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN FUENSANTA PARA DISCAPACITADOS
PSÍQUICOS
2018 - 2022**



Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Asociación Fuensanta

El I Plan de Igualdad de la Asociación Fuensanta para personas discapacitadas psíquicas es el fruto del diagnóstico de situación de la entidad, así como del consenso alcanzado entre la gerencia de la asociación y la Comisión de Igualdad, asistidas ambas por la empresa externa Formación Integral y Servicios Empresariales.

El principio en el que se basará el Plan es la participación, articulada mediante la Comisión de Igualdad e igualmente abierta a las propuestas de toda la plantilla.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la igualdad de género en sentido amplio, tanto entre la plantilla de la asociación como entre las personas usuarias de la misma.

Detectar la existencia de discriminaciones y eliminarlas.

Eradicar los estereotipos de género en las relaciones laborales y de prestación del servicio.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan será de aplicación a todas las personas que integren la plantilla de la Asociación Fuensanta y a todos sus centros de trabajo.

EJES DE ACTUACIÓN

En concordancia con los resultados del diagnóstico, el presente Plan de Igualdad se articula en 5 ejes de actuación.

1. Acceso al empleo.
2. Formación y promoción profesional.
3. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
4. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. Comunicación.

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- Los objetivos a alcanzar.
- Las acciones concretas que se van a desarrollar para alcanzar los objetivos propuestos.
- Los momentos en que han de implantarse las acciones.

La política retributiva es un apartado fundamental en los Planes de Igualdad. En este Plan no está presente, ya que, no se ha detectado discriminación en la política salarial actual. Sin embargo, habrá un indicador de política retributiva para asegurar que la igualdad salarial sigue dándose a lo largo de la vigencia del Plan.

EJE 1. Acceso al empleo		
OBJETIVO GENERAL		
Asegurar el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo		
OBJETIVO	ACCIONES	PERÍODO
Mantener la presencia equilibrada de hombres y mujeres entre la plantilla de la asociación	<ol style="list-style-type: none"> Captación de demandas de empleo de ambos sexos para los diferentes puestos de trabajo Revisión de los indicadores de género de la plantilla en general y de cada servicio en particular a la finalización de cada año 	2018 2022
	<p><i>INDICADORES DE EVALUACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de candidaturas por sexo para cada oferta de empleo. % sobre el total de candidaturas. - Plantilla total desagregada por sexo (número y %) - Plantilla fija y eventual desagregada por sexo (número y %) - Junta directiva desagregada por sexo (número y %) 	
Favorecer el acceso al empleo a personas del sexo subrepresentado en las secciones en las que no exista una presencia equilibrada	<p>Acciones del punto de partida:</p> <ol style="list-style-type: none"> Publicación de las ofertas de empleo de la Asociación en medios que aseguren las candidaturas femeninas o masculinas según el caso (por ejemplo, publicar ofertas en los centros de la mujer para aquellos puestos de trabajo masculinizados. Indicar en la oferta la preferencia en el sexo en cada puesto de trabajo, en función de lo establecido en el Plan de Igualdad Emplear el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo 	2018 2022



	<p>INDICADORES DE EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de candidaturas captadas del sexo subrepresentado. - Nº de recursos empleados para captar candidaturas subrepresentadas - Nº de ofertas donde se ha empleado lenguaje inclusivo. % sobre el total 	
Fomentar el conocimiento y la aplicación de la perspectiva de género en la prestación de servicios de la asociación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consideración de la experiencia o formación en igualdad de género como un mérito valorable en los procesos de selección. 2. Cuando se requiera la aportación de un proyecto para la valoración de una candidatura, solicitar la inclusión de la perspectiva de género en dicho proyecto. 3. Incorporación de un extracto del Plan de Igualdad en la documentación de acogida de nuevas incorporaciones. 	2018 2022
	<p>INDICADORES DE EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nº de procedimientos de selección en los que se ha considerado la formación en igualdad como un mérito. % sobre el total de procedimientos - Nº de procedimientos en los que se ha aportado un proyecto y en éste se ha solicitado la inclusión de la perspectiva de género. % sobre el total - Revisar que se ha incorporado el extracto del Plan de Igualdad en el 100% de las nuevas incorporaciones. 	
Mantener los niveles actuales de igualdad salarial	Revisión de la masa salarial por desagregada por sexos al final de cada año para verificar que se siguen manteniendo las cifras actuales.	2018 – 2022
	<p>INDICADOR DE EVALUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salario anual medio desagregado por sexos 	

EJE 2. Formación y Promoción Profesional		
OBJETIVO GENERAL		
Promover la promoción profesional de las personas de la plantilla asegurando la presencia equilibrada en todos los servicios		
OBJETIVO	ACCIONES	PERÍODO
Asegurar la igualdad de oportunidades para la promoción profesional de las personas en situaciones de baja o excedencia	1. Envío de la información de las ofertas de empleo a las personas que se encuentren de baja, excedencia, permiso... mediante el medio que éstas hayan habilitado (preferentemente correo electrónico)	2018 2022
	<i>INDICADOR DE EVALUACIÓN</i> - Nº de ofertas de empleo enviadas. % sobre el total de ofertas	
Ofrecer a la plantilla una formación que permita su desarrollo profesional	1. En la formación técnica programada por la asociación, tendrán preferencia aquellas personas que pertenezcan al sexo subrepresentado en el servicio correspondiente	2018 2022
	<i>INDICADOR DE EVALUACIÓN</i> % de participación desagregado por sexos de personas del sexo subrepresentado	
Ofrecer a la plantilla formación en igualdad de oportunidades que redunde en la mejora de la prestación del servicio	1. Realización de una acción formativa inicial sobre igualdad de género y oportunidades 2. En la formación programada por la asociación, incorporar la igualdad de género de forma transversal	2017 2022
	<i>INDICADORES DE EVALUACIÓN</i> - Realización de la acción formativa inicial - Porcentaje de participación de la plantilla en	



Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Asociación Fuensanta

	<p><i>la formación inicial en igualdad</i></p> <p><i>- Nº de acciones formativas donde se incorpora de forma transversal la igualdad. % sobre el total de las acciones desarrolladas.</i></p>	
--	---	--

EJE 3. Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y salud		
OBJETIVO GENERAL		
Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas de la plantilla, asegurando la correcta prestación del servicio		
OBJETIVO	ACCIONES	PERÍODO
Promover el correcto conocimiento y el adecuado uso de las medidas de conciliación establecidas en la asociación	<ol style="list-style-type: none"> Difusión entre la plantilla de las medidas de conciliación existentes en el convenio y las reguladas en este plan de forma clara y expresa Determinación de una serie de criterios objetivos que permitan valorar las solicitudes de medidas de conciliación y priorizarlas 	2018 – 2022
	<p><i>INDICADORES DE EVALUACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Medios empleados para la difusión de las medidas de conciliación - Crecimiento o decrecimiento del uso de medidas de conciliación - Implantación efectiva de los criterios objetivos. 	
Introducir modificaciones en las medidas de conciliación existentes para adaptarse a las necesidades de la plantilla y del servicio	<ol style="list-style-type: none"> Establecimiento de flexibilidad en el disfrute de los días de asuntos propios establecidos en el convenio, pudiendo fraccionarlos en períodos mínimos de 2,5 horas 	2018 – 2022
	<p><i>INDICADORES DE EVALUACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantación de la medida - Uso de la medida. Nº de personas que la solicitan desagregado por sexos - Satisfacción del personal 	
Mejorar el conocimiento de los factores que intervienen en los riesgos laborales	<ol style="list-style-type: none"> Solicitar a la empresa encargada de la evaluación de riesgos que incorpore la variable sexo en sus evaluaciones e informes. 	2018 – 2022
	<p><i>INDICADORES DE EVALUACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación efectiva de la variable sexo en las evaluaciones e informes 	

EJE 5. Comunicación		
OBJETIVO GENERAL		
Difundir interna y externamente el compromiso de la asociación con la igualdad de género y no discriminación		
OBJETIVO	ACCIONES	PERÍODO
Desarrollar sistemas de comunicación eficaces en el seno de la asociación	<ol style="list-style-type: none"> Existencia de información expresa sobre la implementación del Plan de Igualdad y su contenido Identificación clara de las vías de comunicación con la Comisión de Igualdad Habilitar un medio para recoger propuestas relativas al Plan de Igualdad (buzón físico, mail...) 	2018 2022
	<p><i>INDICADORES DE EVALUACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - % de la plantilla que ha recibido información expresa sobre el plan de igualdad - % de la plantilla que conoce las vías de comunicación con la Comisión de Igualdad - Habilitación efectiva del medio de comunicación - Nº de propuestas recibidas 	
Extender el uso del lenguaje e imágenes no sexistas ni discriminatorias en el seno de la asociación y en sus comunicaciones externas	<ol style="list-style-type: none"> Desarrollo de un decálogo básico de uso no sexista del lenguaje 	
	<p><i>INDICADORES DE EVALUACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia del decálogo - % de uso del lenguaje e imágenes no sexistas sobre el total de comunicaciones externas 	
Dar a conocer el compromiso por la igualdad a toda la población	<ol style="list-style-type: none"> Publicación del texto completo del Plan de Igualdad en la página web de la asociación Difusión de la existencia del Plan de Igualdad entre empresas proveedoras, otras asociaciones... 	2018



Castilla-La Mancha



Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Asociación Fuensanta

	INDICADOR DE EVALUACIÓN <ul style="list-style-type: none">- <i>Publicación efectiva</i>- <i>Actos de difusión realizados</i>- <i>Medios de comunicación empleados</i>	
--	--	--

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La comisión de igualdad será la encargada de impulsar las acciones del Plan y de realizar el seguimiento y evaluación del mismo.

Para ello se emplearán los indicadores de evaluación que se han propuesto en cada uno de los ejes y que serán elaborados el primer trimestre de cada año con los datos del año anterior. Los indicadores permitirán conocer el grado de desarrollo del Plan y la necesidad o no de nuevas acciones.