

2023

I Plan de igualdad



ASOCIACIÓN CONECTA

16-6-2023

Contenido

PRESENTACIÓN. ¿QUIÉNES SOMOS?	2
NUESTRO COMPROMISO	4
VÍNCULOS CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	5
NORMATIVA REGULADORA.....	6
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
Ámbito personal y territorial	8
Ámbito temporal.....	8
CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	9
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	9
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	10
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	15
Sistema de gestión	15
Procedimiento de revisión y modificación.....	16
Órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión	16
Procedimientos de modificación.....	17
ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN.....	17
DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2023-2026).....	20
PROGRAMA 1. Liderazgo y estrategia.....	21
PROGRAMA 2. Comunicación inclusiva	22
PROGRAMA 3. Acceso al empleo y contratación.....	23
PROGRAMA 4. Promoción profesional	23
PROGRAMA 5. Política retributiva	24
PROGRAMA 6. Conciliación corresponsable	25
PROGRAMA 7. Salud laboral y prevención de riesgos	26
PROGRAMA 8. Formación y sensibilización	27
PROGRAMA 9. Relación con el entorno.....	29
PROGRAMA 10. Gestión de servicios	30
MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS.....	31
Para la implantación.....	31
Para el seguimiento y evaluación	31

PRESENTACIÓN. ¿QUIÉNES SOMOS?

La Asociación de Familiares de Personas con Trastornos del Espectro Autista de la Costa de Granada – CONECTA, es una entidad sin ánimo de lucro, fundada en 2009 como entidad privada, de ámbito autonómico, y declarada de Utilidad Pública (Orden INT/1199/2019, de 31 de octubre) con número de registro provincial 18-1-7011.

Está formada por 79 personas asociadas (53,16% ♀ - 46,84% ♂) y 9 profesionales (75% ♀ - 25% ♂), prestando asistencia a 45 personas con TEA (40% ♀ - 60% ♂).

Desarrolla programas y servicios como, por ejemplo, evaluación y diagnóstico, apoyo psicoeducativo, atención individualizada, ocio y tiempo libre, apoyo a la conciliación, formación y empleo, sensibilización y accesibilidad, promoción del voluntariado, orientación a profesionales y gestión de recursos y ayudas.

Desde los inicios, nuestra **misión** ha sido contribuir, desde el compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con TEA y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadanos de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Nuestra **visión** es ser una organización con poder para el cambio, del movimiento asociativo, las actitudes y los derechos sociales, desempeñando un liderazgo reconocido, en lo ideológico, en lo estratégico y en lo técnico, con calidad y ética, mediante la participación y la transparencia.

Los **valores** que nos rigen son:

La Junta Directiva está formada 4 miembros (2 ♀ - 2 ♂), siendo presidida por una mujer.

Éticos

- Dignidad y respeto
- Igualdad y justicia
- Compromiso y responsabilidad
- Integridad y confianza
- Vida plena y felicidad

Altruismo y solidaridad

- Diálogo y libertad de expresión
- Valentía y prudencia

De eficiencia

- Cooperación y trabajo en equipo
- Calidad y mejora continua

De creatividad

- Apertura mental e innovación
- Pasión e ilusión

Su funcionamiento dependerá de lo establecido en nuestros Estatutos, siempre que no contradiga el Artículo 11 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación:

“Existirá un órgano de representación que gestione y represente los intereses de la asociación, de acuerdo con las disposiciones y directivas de la Asamblea General.

Sólo podrán formar parte del órgano de representación los asociados.

Para ser miembro de los órganos de representación de una asociación, sin perjuicio de lo que establezcan sus respectivos Estatutos, serán requisitos indispensables:

- ser mayor de edad*
- estar en pleno uso de los derechos civiles*
- no estar incurso en los motivos de incompatibilidad establecidos en la legislación vigente.”*

Este plan de igualdad ha sido elaborado y acordado por la comisión negociadora paritaria, formada por:

- En la representación legal de la dirección de la entidad: M^a Elisa Salamanca Vílchez.
- El delegado del personal, Francisco Entío Jorquera.

Ambas partes se comprometen a cumplir con los objetivos, medidas y acciones establecidas en el plan, así como a realizar un seguimiento y evaluación periódicos.

NUESTRO COMPROMISO

CONECTA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando todas las posibles manifestaciones de discriminación, directa o indirectamente, por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno de la Asociación, estableciéndolo como un principio estratégico, 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.

El compromiso incluye los siguientes principios:

- Estar diseñado para todas las personas que trabajan en CONECTA.
- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Asociación.
- Contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y social de ambos sexos.
- Cumplir con la legislación vigente y, por tanto, evitar conductas sancionables.
- Aumentar las medidas efectivas para prevenir y erradicar las conductas discriminatorias de género y acoso.
- Influir de forma positiva en el ambiente de trabajo.
- Desarrollo dinámico y abierto a cualquier cambio que, a lo largo de su ejecución, se considere necesario, empleando como herramientas de trabajo la participación y el diálogo de todas las partes.
- Uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

VÍNCULOS CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Desde su entrada en vigor oficialmente el 1 de enero de 2016, en CONECTA nos comprometimos a participar en la consecución de los ODS de la Agenda 2030, cuyo objetivo político es llegar a un consenso global sobre el marco y la visión del mundo que queremos construir, adoptando medidas para su desarrollo y transformación. Para ello, la Agenda plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El objetivo número 5 se refiere a la igualdad de género, a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el mundo, acabar con la discriminación y el abuso de género, y proteger la integridad de cada persona.

En este enlace ponemos a disposición pública el documento elaborado para plasmar nuestro compromiso personal con los ODS:

https://www.conecta.org.es/docs/CONECTA_ODS.pdf

Actualmente, nos encontramos colaborando con el proyecto: **“Yo Teambien”**



Más información: <https://www.youtube.com/watch?v=rfqlcamWbhU>

NORMATIVA REGULADORA

Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Modificación Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el «Boletín Oficial del Estado».

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Real Decreto 901, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal y territorial

Este plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que presten sus servicios en CONECTA.

Ámbito temporal

Su vigencia se extenderá desde el día de su firma hasta 4 años después de la misma.

La Comisión negociadora se compromete a iniciar la negociación de un nuevo Plan en los dos meses posteriores a la finalización de la vigencia del presente.

Se acuerda expresamente, que, una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del Plan hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

Nuestro Plan para la Igualdad tiene las siguientes características:

- Refleja el compromiso del grupo con la igualdad de mujeres y hombres.
- Implica a todas las áreas de la organización, y deberá situarse en el corazón de los sistemas de gestión.
- Cuenta con las aportaciones y necesidades de toda la plantilla que así lo ha deseado, ya que se han facilitado los medios para realizarlo de forma participada.
- Es un plan realista y hecho a medida de la entidad y de su situación actual.
- Es abierto y flexible, permite la evolución en el tiempo y la adaptación al ritmo de la organización.
- Es evaluable, incluye indicadores para medir los objetivos alcanzados en función de los resultados esperados.
- Es sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue con el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Es un Plan sostenible.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

En la comisión negociadora de este Plan han participado las siguientes personas:

- Por parte de la organización:
 - Elisa Salamanca Vílchez. Presidenta de la entidad.
 - Juan Antonio Mancilla Martín. Secretario de la entidad.
- Por parte de las personas trabajadoras:
 - Francisco Entío Jorquera. Psicólogo de la entidad.
 - Laura Maximiano Del Río. Psicóloga de la entidad

Esta comisión se creó en enero de 2023 para la elaboración del Plan de Igualdad, y será la encargada del impulso, seguimiento y evaluación del mismo.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El informe diagnóstico de CONECTA tiene como objetivo detectar las discriminaciones por razón de género, por lo que se realiza un diagnóstico cuantitativo y cualitativo, con el que se identifican las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes en cada uno de los ámbitos evaluados.

La recogida de datos se ha realizado a través de cuestionarios, tanto a las trabajadoras como a los trabajadores. También se ha tenido que solicitar a la asociación los datos y la documentación necesaria.

Los aspectos que se han tenido en cuenta para detectar las desigualdades existentes, a través de datos de la asociación y de los facilitados por las trabajadoras y los trabajadores, son los siguientes:

- Aspectos cuantitativos:
 - Información básica de la asociación.
 - Características de la representación legal de trabajadoras y trabajadores.
 - Características de la plantilla.

- Aspectos cualitativos:
 - Cultura de la entidad y responsabilidad social corporativa.
 - Selección.
 - Formación.
 - Promoción.
 - *Política salarial.*
 - *Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.*
 - *Comunicación.*
 - Ayudas y bonificaciones.
 - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 - Riesgos laborales y salud laboral.
 - Mujeres en situación o riesgo de exclusión.
 - Convenio colectivo.

Se muestra a continuación un breve resumen ejecutivo de la situación de la Igualdad de mujeres y hombres en CONECTA:

Respecto a la gestión de las personas

- Está gestionada por una Junta Directiva formada por 4 personas (2 🧑 y 2 👩).
Los cargos están repartidos del siguiente modo:
 - *Presidencia - mujer*
 - *Vicepresidencia - mujer*
 - *Secretaría - hombre*
 - *Vocal - hombre.*
- El equipo técnico está formado por 1 hombre y 2 mujeres (75% 👩 y 25% 🧑).
- La Junta está elegida por la Asamblea General, formada por familias de las personas usuarias.
- De las 9 personas que forman la plantilla de Conecta en el momento de la recogida de los datos mayo de 2023, x son mujeres (el 67%).
- Por edad, tal y como muestra la tabla, todas las mujeres de la plantilla tienen menos de 45 años, sin embargo, los hombres si tienen una edad más alta.

TRAMO DE EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
De 20 a 29 años	5	55,56%	0	0%	5
De 30 a 45 años	1	11,11%	1	11,11%	2
Mayores de 46 años	0	0%	2	22,22%	2
Total	6	66,67%	3	33,33%	9

- Las trabajadoras destacan en nivel de estudios universitarios (56% de las mujeres frente a un 11% de los hombres), un 22% tienen estudios secundarios (una mujer y un hombre) y un hombre con estudios primarios (11%).
- Existe una alta temporalidad. Esto afecta por igual tanto a las mujeres como a los hombres, aunque un poco más a las mujeres. (67% de las mujeres cuenta con un contrato temporal y un 67% de los hombres). El resto de contratos son indefinidos (33% de la plantilla es indefinida).

En cuanto a los procesos internos de trabajo y comunicación

Todos los procesos internos de trabajo (acceso, promoción, formación y comunicación) favorecen la igualdad de oportunidades y de trato, no se han identificado desigualdades ni discriminaciones.

Las incorporaciones en este último año han correspondido principalmente a mujeres, debido al sector de actividad en el que se ubica la asociación.

Las salidas corresponden más a mujeres, debido a que hay un número mayor de mujeres trabajadoras en la entidad que de hombres. Si señalar que, del total de mujeres que han entrado en este último año, el 55% ha salido mientras que en el caso de los hombres ha sido un 25%.

No ha habido promoción de ninguna persona trabajadora.

Se ha implantado una política de comunicación inclusiva para todas las comunicaciones internas que se está intentando llevar a cabo, pero aún no se ha conseguido.

Se está formando a la plantilla en sensibilización en género, lo que ayudará a transversalizar la perspectiva de género en todas las actividades, servicios y programas que se diseñen.

En cuanto a la clasificación profesional, política retributiva y auditoría salarial

Respecto a la evaluación de los puestos de trabajo, el sistema de remuneración y cuantía salarial es el que se recoge en el último convenio colectivo al que se acoge la entidad.

La brecha salarial es de un 26%.

En cuanto a la relevancia de otros factores desencadenantes de diferencias retributivas, hay que comentar que las jornadas parciales están (2,25 puntos porcentuales por encima en mano de las mujeres con respecto a los hombres).

Respecto a la salud laboral

CONECTA dispone de un plan de prevención de riesgos laborales, elaborado al objeto de establecer pautas para garantizar la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras de la entidad en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de sexo

La entidad cuenta con un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo firmado, tanto por la presidenta de la junta directiva, como por el delegado de personal de las personas trabajadoras.

Hasta este momento, no se han recibido ninguna denuncia por acoso sexual o por razón de sexo durante el 2022.

En cuanto a la conciliación

La entidad cuenta con un Protocolo de medidas para la conciliación de las trabajadoras y los trabajadores. Respecto al acogimiento a medidas de conciliación, no se observan, por el momento, mayor o menor disfrute por parte de las mujeres o de los hombres. Es decir, por ahora no hemos recibido peticiones de reducción de jornada por guarda legal, excedencias por cuidado de menores ni bolsa de horas para uso personal.

Respecto a la infrarrepresentación femenina

En CONECTA la proporción de mujeres en los diversos niveles jerárquicos o departamentos dentro de la organización, es siempre superior en comparación con la proporción de hombres.

Respecto a las percepciones de la plantilla

Se ha obtenido un nivel muy bajo de respuestas en los cuestionarios realizados a la plantilla. El porcentaje de cuestionarios recibidos ha sido un 100% de mujeres (3 ♀ y 0 ♂ de un total de 9 personas trabajadoras en el momento de solicitar la realización de estos cuestionarios). No obstante, se han tenido en cuenta los resultados en el diagnóstico.

De las personas que han contestado el cuestionario, el 100% no se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad.

En cuanto a los servicios, comentar que sería necesario realizar un mayor esfuerzo en actuaciones como:

- Recoger, recopilar y analizar informes, estudios y demás información existente referida a los trastornos del espectro del autismo (TEA) y mujer. Así, se profundizará en la inclusión de género en todos los servicios de CONECTA.
- Participación de profesionales de CONECTA en jornadas sobre Autismo, síndrome de Asperger y mujeres, con el mismo objetivo señalado en el ítem anterior.
- También trabajar, dentro de las actividades de vida saludable que se ha creado en el programa de atención a personas con TEA, el aumento de participación de mujeres, la participación real por sexo, la identificación de gustos de las mujeres, etc.

En 2020 y 2021, CONECTA realizó un estudio sobre la situación de las mujeres con TEA y sus madres en el medio rural de Andalucía oriental. La necesidad social detectada arrojaba un perfil de múltiple vulnerabilidad.

Respecto a relaciones con el entorno

La entidad mantiene una estrecha relación con su entorno de diferentes formas:

- A través de redes sociales: llega principalmente a mujeres (el porcentaje en cada red varía, pero ronda el 70% de media), son un apoyo importante para trasladar el trabajo que realizamos y nuestro compromiso en materia de igualdad.
- A través del voluntariado: participan un mayor porcentaje de mujeres voluntarias (82%) que de hombres voluntarios.
- Respecto a las personas usuarias, acude un porcentaje más elevado de hombres que de mujeres (27 🧑 - 18 🧑).

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

De cara a la implementación del I Plan de Igualdad, se define una estructura de impulso, coordinación y gestión.

Sistema de gestión

Se apoyará en dos pilares básicos. Por un lado, la programación anual de acciones a llevar a cabo y, por otro, la evaluación también anual de la puesta en marcha de esas acciones.

Programación

Se realizará un plan de trabajo que recoja los objetivos y acciones que se pondrán en marcha ese año. Además, en él se recogerá información referida a:

- Carácter de la actuación. Si tiene principio y fin, o si se desarrolla a lo largo de todo el año.
- Mes de inicio de la acción y duración prevista.
- Resultados esperados.

Evaluación

Se determinará el grado de cumplimiento del Plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas.

Se prevé la realización de las evaluaciones con anterioridad a la programación.

Para ello, se recogerán aspectos como:

- Grado de cumplimiento de la acción: total, parcial o nulo.
- Resultados esperados, resultados obtenidos.
- Dificultades para la implementación de la acción.

Para facilitar la evaluación, es necesario tener en cuenta que el propio Plan de Igualdad y los planes anuales de trabajo, identificarán los indicadores de medición correspondientes.

Procedimiento de revisión y modificación

Este Plan de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando corresponda hacerse en función de los plazos establecidos en los apartados anteriores.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.
- En caso de que una resolución judicial condene a la organización por discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión

La consecución de los objetivos planteados en el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de CONECTA, deberá estar en manos de la comisión negociadora.

El mantenimiento en el tiempo de esta comisión será una de las acciones recogidas en este Plan, y estará formada por:

De una parte, en representación de CONECTA:

- Elisa Salamanca Vílchez, presidenta.
- Juan Antonio Mancilla Martín, secretario.

De otra parte, en representación de los y las trabajadoras de CONECTA:

- Laura Maximiano del Río, psicóloga
- Francisco Entío Jorquera, psicólogo

Procedimientos de modificación

Ante la necesidad de modificar el Plan para la igualdad de mujeres y hombres de CONECTA, se procederá a convocar una sesión extraordinaria de la comisión negociadora del Plan.

En ella se presentarán las necesidades de modificación y se procederá a su negociación.

ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

A continuación, se presentan los programas que agruparán los diferentes objetivos estratégicos del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de CONECTA:

LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

Garantizar en la política de CONECTA, la gestión de la igualdad de mujeres y hombres como criterio estratégico.

Líneas de actuación:

- Garantizar que la política de Igualdad de CONECTA esté transversalizada en la estrategia de CONECTA y en todas las políticas corporativas, con el fin de asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico.
- Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, dotándola de un plan de trabajo y presupuesto para su ejecución.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Establecer las condiciones básicas para sistematizar una cultura organizativa, que garantice que las personas que trabajan en CONECTA mantienen hábitos de comportamiento respetuosos con el valor de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Líneas de actuación:

- Hacer una comunicación inclusiva en la documentación tanto interna como externa.

ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de CONECTA.

Líneas de actuación:

- Garantizar que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.
- Impulsar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio de segregación ocupacional.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad de CONECTA.

Líneas de actuación:

- Facilitar la promoción profesional de las personas trabajadoras de la entidad a categorías en las que se encuentren subrepresentadas.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.

Líneas de actuación:

- Potenciar una política retributiva igualitaria

CONCILIACIÓN RESPONSABLE

Garantizar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, laboral y social.

Líneas de actuación:

- Elaborar un plan de conciliación que sistematice las medidas existentes e incluya nuevas medidas que amplíen las posibilidades de conciliación, garantizando en todo momento las necesidades de funcionamiento de la organización.
- Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que sean asumidas exclusivamente por mujeres.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Conseguir una política de prevención de riesgos laborales que responda a las condiciones laborales y riesgos diferentes de mujeres y hombres.

Líneas de actuación:

- Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir las medidas existentes orientadas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, en el marco de lo establecido por La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Impulsar un desarrollo profesional, desde la perspectiva de género, para mujeres y hombres.

Líneas de actuación:

- Trabajar para que el personal adquiera perspectiva de género.
- Incluir en toda la formación de CONECTA la igualdad de oportunidades.
- Trabajar con la plantilla de cara a su sensibilización real en materia de igualdad de mujeres y hombres, procurando de este modo su mayor implicación en el tema.
- Trabajar con las personas usuarias de cara a su sensibilización real en materia de igualdad.
- Trabajar con las familias de cara a su sensibilización real en materia de igualdad.

RELACIÓN CON EL ENTORNO

Convertir a CONECTA en una organización tractora de la igualdad en su entorno, y en un referente de excelencia en este ámbito.

Líneas de actuación:

- Difundir una imagen no sexista de la organización en su presentación de cara al exterior.

GESTIÓN DE SERVICIOS

Adecuar los servicios ofrecidos desde CONECTA a la perspectiva de género, para que tanto mujeres como hombres tengan acceso por igual a los recursos disponibles en la organización.

Líneas de actuación:

- Transversalizar la perspectiva de género en los diferentes servicios, actividades y documentos que se realizan en CONECTA.

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2023-2026)

Por cada línea de actuación, se han definido las acciones para su desarrollo a lo largo de los próximos cuatro años.

El plan tiene como objetivo último transversalizar la política de igualdad en todas sus actividades, por lo que la puesta en marcha de estas acciones correrá a cargo de quienes sean responsables en su ámbito de actuación.

Por último, señalar que es un plan dinámico, por lo que estas acciones pueden ir variando. En la memoria anual se hará una valoración del avance de las líneas y los resultados obtenidos, pudiendo adaptar los planes de acción en caso necesario.

PROGRAMA 1. Liderazgo y estrategia

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
1.1. Garantizar que la política de Igualdad de CONECTA esté transversalizada en la estrategia y en todas las políticas corporativas, con el fin de asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico	1.1.1. Incorporar objetivos específicos de igualdad en todos los documentos de carácter estratégico	Dirección	X	X	X	X
	1.1.2. Trasladar a todas las personas de la plantilla los objetivos específicos marcados en esta materia en los documentos estratégicos	Dirección	X	X	X	X
1.2. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, dotándola de un plan de trabajo y de presupuesto para su ejecución.	1.2.1. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, en la que estén representadas la dirección y las personas trabajadoras, dotándola de funciones y de un plan de trabajo	Comisión de igualdad	x	x	x	x
	1.2.2. Elaborar y poner en marcha un plan de trabajo anual de la Comisión de Igualdad, para afianzar dicha estructura de cara a la implementación del Plan	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	1.2.3. Mantener un cuadro de mando con indicadores de igualdad, para realizar el seguimiento y evaluación del grado de avance de los objetivos	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	1.2.4. Invitar a personas de la organización a las sesiones de la Comisión, para acercar este órgano a toda la entidad	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	1.2.5. Difundir a toda la organización el nombre de las personas referentes en materia de igualdad, así como el modo de acceso a ellas (contacto)	Comisión de igualdad	X	X	X	X
Medios / recursos necesarios	Personal de la organización					
Indicadores de resultado	% de documentos estratégicos que llevan incluidos objetivos de igualdad. Personas que forman la Comisión de Igualdad. Actas de cada sesión de la Comisión de Igualdad Personas referentes en materia de igualdad					

PROGRAMA 2. Comunicación inclusiva

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
 <p>2.1. Emplear una comunicación de carácter inclusivo en la documentación, tanto interna como externa.</p>	2.1.1. Hacer un uso inclusivo del lenguaje de forma sistemática en todos los soportes de comunicación, incluyendo la denominación y definición de puestos de trabajo.	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	2.1.2. Garantizar una presencia equilibrada y libre de estereotipos de género de manera sistemática en todos los soportes con imagen que se utilicen. Esto ayudará a representar la pluralidad: a hombres y mujeres realizando todo tipo de tareas y en igualdad de condiciones que los hombres.	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	2.1.3. Difundir contenidos específicos de igualdad de mujeres y hombres, aprovechando las herramientas comunicativas existentes en la organización y otras nuevas que pudieran surgir.	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	2.1.4. Invitar a personas de la organización a las sesiones de la comisión para conseguir acercar este órgano de trabajo a toda la entidad.	Comisión de igualdad	X	X	X	X
Medios / recursos necesarios	Personal de la organización					
Indicadores de resultado	Porcentaje de lenguaje inclusivo utilizado. Nivel de comprensión por parte de los grupos de receptores. Feedback positivo recibido. Participación e involucramiento de grupos diversos.					

PROGRAMA 3. Acceso al empleo y contratación

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
3.1. Garantizar que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa e indirecta.	3.1.1. Asegurar la presencia, de al menos, una mujer con sensibilización en materia de igualdad entre las personas encargadas de realizar procesos de selección.	Responsable de las personas trabajadoras				
3.2. Impulsar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio de segregación ocupacional.	3.2.1. Incluir cláusulas de acción positiva en el documento que gestiona el acceso y mejora a la organización, para que siempre que se cumplan los requisitos, el desempate lo decida la pertenencia al sexo subrepresentado.	Responsable de las personas trabajadoras				X
Medios/ recursos necesarios	Personal de la organización					
Indicadores de resultado	Evolución de la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.					

PROGRAMA 4. Promoción profesional

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
4.1. Facilitar la promoción profesional a categorías en las que se encuentren subrepresentadas.	4.1.1. En el caso de creación de una nueva categoría, la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requisitos de acceso, serán contrastados con la Comisión de igualdad antes del acuerdo definitivo, con el fin único de constatar que ninguno de estos elementos introduce alguna discriminación por razón de sexo.	Comisión de igualdad			X	
Medios / recursos necesarios	Personal de la organización					
Indicadores de resultado de este objetivo	Evolución de la presencia tanto de mujeres como de hombres en todas las categorías.					

PROGRAMA 5. Política retributiva

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
5.1. Potenciar una política retributiva igualitaria	5.1.1. Realizar un registro retributivo y mantenerlo actualizado. Deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos conforme en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.	Responsable de las personas trabajadoras	X			
	5.1.2. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor	Responsable de las personas trabajadoras	X			
	5.1.3. Realizar auditoría salarial, atendiendo a la sección 2 del Real Decreto 902/2020	Responsable de las personas trabajadoras	X			
Medios / recursos necesarios	Personal de la organización					
Indicadores de resultado	Evolución anual del dato de brecha salarial. Número de solicitudes de consulta del registro salarial Resultado de la valoración de puestos					

PROGRAMA 6. Conciliación corresponsable

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
6.1. Elaborar un plan de conciliación que sistematice las medidas existentes, e incluya nuevas medidas que amplíen las posibilidades de conciliación, garantizando en todo momento las necesidades de funcionamiento de la organización.	6.1.1. Realizar un documento que recoja las medidas de conciliación, tanto las formales como las informales.	Comisión de igualdad		X		
	6.1.2. Promover entre las personas de la plantilla, la oportunidad de realizar solicitudes de conciliación.	Comisión de igualdad		X		
6.2. Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que sean asumidas exclusivamente por mujeres.	6.2.1. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.	Comisión de igualdad			X	
Medios / recursos necesarios	Personal de la organización Presupuesto					
Indicadores de resultado	Porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, según sexo, respecto a las que podrían hacerlo. Número de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad. Medidas de conciliación que se ponen en marcha.					

PROGRAMA 7. Salud laboral y prevención de riesgos

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
7.1. Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.	7.1.2. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, recordando los medios de denuncia disponibles y la protección de las partes.	Comisión de igualdad		X		
7.2. Difundir las medidas existentes orientadas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, en el marco de lo establecido por La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.	7.2.1. Recopilar y difundir entre la plantilla todos los derechos a los que las mujeres víctimas de violencia de género pueden acceder en su entorno laboral.	Comisión de igualdad		X		
7.3. Incluir las necesidades específicas de las mujeres en la política de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.	7.3.1. Trabajar con la empresa de prevención para que analice si existen diferencias entre mujeres y hombres en los riesgos asociados a cada puesto de trabajo y, en su caso, tomar las medidas necesarias en los protocolos existentes.	Comisión de igualdad			X	
	7.3.2. Realizar protocolos para la realización de exámenes médicos anuales a las necesidades específicas de las mujeres.	Comisión de igualdad			X	
Medios / recursos necesarios	Personal de la organización Presupuesto					
Indicadores de resultado	Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y resoluciones tomadas. Número de casos en los que se han aplicado medidas de protección de víctimas de violencia de género. Número de actuaciones, dentro del plan de prevención, que llevan incorporadas la perspectiva de género					

PROGRAMA 8. Formación y sensibilización

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
8.1. Trabajar para que el personal adquiera perspectiva de género	8.1.1. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo, y en segundo lugar al resto del personal garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	8.1.2. Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales (dentro del horario habitual)	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	8.1.3. Proporcionar formación a toda la plantilla acerca de Mujeres y TEA	Comisión de igualdad y responsable de las personas trabajadoras	X	X	X	X
8.2. Incluir en toda la formación de CONECTA la igualdad de oportunidades	8.2.1. Planificar la formación de la organización desde la perspectiva de género	Responsable de las personas trabajadoras	X	X	X	X
	8.2.2. Incluir en todas las acciones formativas que se impartan, módulos específicos de igualdad	Responsable de las personas trabajadoras		X	X	X
8.3. Trabajar con la plantilla de cara a conseguir su sensibilización real en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres, impulsando de este modo su mayor implicación en este aspecto	8.3.1. Difundir el I Plan de Igualdad a toda la plantilla	Comisión de igualdad	X			
	8.3.2. Mantener informada a la plantilla de forma periódica sobre las actuaciones que se pondrán en marcha en el contexto del Plan de Igualdad, el proceso de implantación y los resultados que se van obteniendo	Comisión de igualdad		X	X	X
	8.3.3. Crear un espacio de debate entre mujeres y hombres profesionales donde se toquen diferentes temas relativos a la igualdad de mujeres y hombres	Junta Directiva			X	X
8.4. Trabajar con las personas usuarias de cara a conseguir su sensibilización real en	8.4.1. Difundir el I Plan de Igualdad entre las personas usuarias o sus conclusiones en lectura fácil.	Responsable de las personas trabajadoras		X		

materia de igualdad de mujeres y hombres	8.4.2. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidos a personas con TEA, adaptados a sus necesidades y capacidades	Responsable de las personas trabajadoras		X	X	X
	8.4.3. Crear un espacio de debate entre mujeres y hombres con TEA, donde se aborden diferentes temas relativos a la igualdad de mujeres y hombres	Responsable de las personas trabajadoras y la Comisión de igualdad			X	
8.5. Trabajar con las familias de cara a conseguir su sensibilización real en materia de igualdad de mujeres y hombres	8.5.1. Difundir el I Plan de Igualdad entre las familias	Comisión de igualdad	X			
	8.5.2. Realizar jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidas a las familias	Comisión de igualdad			X	X
Medios / recursos necesarios	Personal de la organización Presupuestos					
Indicadores de resultado	<p>Porcentaje de la plantilla, por categorías profesionales y sexo, que ha recibido formación en igualdad, tipo de formación y número de horas.</p> <p>Porcentaje de acciones formativas, diseñadas por la organización, con módulo de igualdad incluidos.</p> <p>Porcentaje de personas usuarias que han participado en acciones de sensibilización.</p> <p>Porcentaje de familias que han participado en acciones de sensibilización.</p> <p>Espacios de debate de profesionales que se crean.</p> <p>Espacios de debate de personas con TEA que se crean.</p>					

PROGRAMA 9. Relación con el entorno

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
 <p>9.1. Difundir una imagen no sexista de la organización en su presentación al exterior.</p>	9.1.1. Hacer público, a través de todos los canales y medios de comunicación disponibles en la organización, el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	9.1.2. Habilitar un apartado en la web dedicado en exclusiva a la igualdad, donde se publicará el compromiso de la organización y aquellas actuaciones que se vayan realizando y sean de interés para la ciudadanía	Comisión de igualdad		X		
	9.1.3. Participar en eventos a los que la organización sea invitada, dirigidos a difundir e intercambiar la experiencia de CONECTA en igualdad, y motivar la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones	Comisión de igualdad	X	X	X	X
	9.1.4. Habilitar un buzón de sugerencias y publicitarlo, para recoger propuestas sobre igualdad de oportunidades y conciliación en la organización	Comisión de igualdad		X		
	9.1.5. Poner en marcha actuaciones concretas, en fechas como 8 de marzo y 25 de noviembre, contando para ello con las aportaciones e ideas de todas las personas de la entidad.	Comisión de igualdad		X	X	X
Medios / recursos necesarios	Personal de la organización					
Indicadores de resultado	Número de acciones realizadas para contribuir a romper estereotipos de género. Número de actuaciones de difusión del compromiso con la igualdad realizadas. Porcentaje de eventos a los que CONECTA ha sido invitada para intercambiar experiencias y a los que ha acudido. Buzón de sugerencias habilitado. Apartado en la web habilitado. Actuaciones que se ponen en marcha días señalados.					

PROGRAMA 10. Gestión de servicios

LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	23	24	25	26
10.1. Transversalizar la perspectiva de género en los diferentes servicios, actividades y documentos que se realicen	10.1.1. Elaborar una guía que incluya pautas para incluir la perspectiva de género en las actividades	Comisión de igualdad		X		
	10.1.2. Realización de una evaluación previa del impacto de género antes de diseñar los servicios, programas o actividades que se van a desarrollar cada año	Comisión de igualdad		X	X	X
	10.1.3. Inclusión en los servicios, proyectos, etc. objetivos de igualdad, las medias a poner en marcha para conseguir esos objetivos e indicadores de evaluación	Comisión de igualdad			X	X
	10.1.4. Recoger una desagregación por sexo en la presentación de porcentajes de personas usuarias de los servicios y actividades y, en su caso, un análisis de los resultados de cara a identificar posibles sesgos de género	Comisión de igualdad		X	X	X
Medidos / recursos necesarios	Personal de la organización Presupuestos					
Indicadores de resultado	Guía realizada Porcentaje de servicios o proyectos desarrollados con evaluación previa de impacto de género Número de objetivos de igualdad incorporados Personas participantes en las actividades, y sexos identificados y corregidos					

MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS

A partir de las actuaciones a poner en marcha de cara a conseguir los objetivos planteados en el apartado anterior, se considera que se necesitan los siguientes recursos, tanto para la implantación como para el seguimiento y evaluación.

Para la implantación

Recursos humanos

Los recursos humanos necesarios para el impulso del I Plan de Igualdad de la entidad serán las personas que forman parte de la comisión negociadora.

Recursos materiales

Se estima que serán necesarias:

- Salas de reuniones.
- Material de oficina.
- Medios web para trasladar información a la plantilla.
- Cartelería y audiovisuales.
- Proyectos.
- Ordenadores.

Para el seguimiento y evaluación

Recursos humanos

Los recursos necesarios para el seguimiento y evaluación del Plan son principalmente humanos, como es la Comisión negociadora del Plan.

Recursos materiales

Se estima que serán necesarias:

- Salas de reuniones.
- Material de oficina.



Firma:
M^a Elisa Salamanca Vílchez, presidenta

Firma:
Laura Maximiano del Río

Firma:

Juan Antonio Mancilla Martín, secretario

Firma:
Francisco Entío Jorquera



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
Delegación Territorial en Granada.

Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA DE LA COSTA DE GRANADA >CONECTA>

Expediente: 18/11/0146/2023

Fecha: 12/07/2023

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: MARIA ELISA SALAMANCA VILCHEZ

Código 18101842112023.

VISTO el texto del **PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA DE LA COSTA DE GRANADA >CONECTA>**, presentado el día 20 de junio de 2023 a través del Registro Telemático de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Granada,

RESUELVE:

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.



INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad



RAEC
Red Andaluza de
Entidades Conciliadoras

Entidad adherida a la
RAEC / 0429



CORRESPONSABLES

