ASPANIES

Plena inclusión Melilla

Plan de Igualdad

2024–2030

Plan de Igualdad.
2024-2030

ASPANIES
Plena inclusión
Melilla

Índice de contenidos

Introducción.

Datos de la Plantilla

A.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

B.- CONTRATACIÓN.

C.- FORMACIÓN.

D.- POLÍTICA SALARIAL.

E.- DESARROLLO PROFESIONAL.

F.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.

Plan de Igualdad

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) 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.

ASPANIES Plena inclusión Melilla

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) 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.

Introducción.

Las entidades del Tercer Sector como el Movimiento Asociativo de Plena Inclusión tenemos unos valores y fines que nos alientan a ser las primeras en articular medidas que por Ley corresponden para promover y garantizar la consecución del objetivo de la Igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Desde distintas instancias de las que somos miembros, como la Comisión de Género del Consejo Estatal de ONG de Acción Social o la Plataforma del Tercer Sector se nos ha solicitado el compromiso de avanzar en temas de Igualdad de Género[1].

En ASPANIES Plena inclusión Melilla queremos contribuir al cumplimiento de este compromiso con la Igualdad de Hombres y Mujeres, con la Igualdad de Oportunidad y con el desarrollo de los Derechos de Ciudadanía plena presentando el **Plan de Igualdad de ASPANIES Plena Inclusión Melilla 2024-2028.**

[1] Introducción descrita en el Plan de Igualdad de Plena Inclusión España

ASPANIES Plena inclusión Melilla

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) 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.

Datos de Plantilla

DATOS DE LA PLANTILLA ACTUAL

Los datos de análisis de la Plantilla de una entidad son: características de la misma (edad, sexo y antigüedad), tipos de contrato, formación política salarial, desarrollo profesional y conciliación de la vida familiar y laboral.

A.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

ASPANIES Plena Inclusión Melilla está formado por 24 profesionales en plantilla. En esta descripción no se han tenido en cuenta aquellas personas que puntualmente realizan Prácticas de Empresa y/o de Estudios en nuestra entidad por determinados periodos de colaboración con otras organizaciones e instituciones laborales y educativas.

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	Mujeres	Hombres	Total
Número	14	8	22
Porcentaje	64%	36%	100%

La edad media de los profesionales es de 36.75 años y la antigüedad media es de 22 años.

B.- CONTRATACIÓN

b.1 Distribución de la Plantilla según los Tipos de Contratos.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN LOS TIPOS DE CONTRATOS.			
Tipo de Contrato	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Jornada Completa (40h)	11	1	**12**
Jornada Completa (40h) Discapacidad	0	1	**1**
Jornada completa Temporal	0	0	**0**
Jornada a Tiempo Parcial (< 40h)	3	6	**9**
Jornada a Tiempo Parcial (< 40h) Discapacidad	0	0	**0**
TOTAL			**22**

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) 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.

El 100% de la Plantilla tiene contratos **INDEFINIDOS**, de los cuales el 92% son mujeres y el 8% son hombres.

C.- FORMACIÓN

c.1 Categorías Profesionales de la Plantilla

Categorías profesionales en Plantilla en el momento de su incorporación a ASPANIES Plena Inclusión Melilla.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES			
Denominación Categorías	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Psicología	4	0	**4**
Educación Social	0	1	**1**
Trabajo Social	0	1	**1**
Personal de Atención directa / Monitor/a	9	5	**14**
Cuidadores/as	1	0	**1**
Otros	0	1	**1**
TOTAL	**14**	**8**	**22**

En el apartado de Coordinación y Responsables 85,7% son responsabilidad de Mujeres y el 14,3% por Hombres. En cuanto, al Personal Técnico de Intervención, el 64% son mujeres y el 36% son hombres.

c.2 Distribución de la Plantilla por Formación Académica.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR FORMACIÓN ACADÉMICA			
Denominación Categorías	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Licenciatura /Grado	4	4	**8**
Diplomatura	2	2	**4**
Formación Profesional	7	2	**9**
Bachillerato y otros	0	1	**1**
TOTAL			**22**

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) 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.

El 56% de la Plantilla pertenece a categorías profesionales superiores (licenciatura / Diplomatura), de los cuales el 57,14% son mujeres y el 42,9% son hombres.

El 40% de la Plantilla ha realizado Enseñanzas Técnicas (Ciclos formativos de Formación Profesional), de los cuales el 70% son mujeres y el 30 % son hombres.

El 4% de la Plantilla ha realizado otro tipo de estudios oficiales y homologables.

D.- POLÍTICA SALARIAL

Las cuantías del salario base y de los complementos salariales son los especificados en las correspondientes tablas salariales publicadas en el actual Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

E.- DESARROLLO PROFESIONAL

El desarrollo profesional es un proceso continuo marcado por el deseo de superación del empleado. Es decir, cuando un trabajador con el paso del tiempo acumula, enriquece y mejora sus experiencias, aptitudes y relaciones en el trabajo.

Desde ASPANIES Plena Inclusión Melilla, se ofrece a todos los trabajadores distintas vías de formación para alcanzar sus metas en cuanto al desarrollo profesional.

F.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

La entidad se acoge a las medidas de Conciliación que aparecen en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

ASPANIES Plena inclusión Melilla

Plan Igualdad

Un Plan de Igualdad debe incluir un conjunto de acciones institucionales que garanticen el acceso al empleo, el desarrollo de la actividad laboral así como la prevención y cuidado de la Salud en el trabajo, y la promoción de la conciliación laboral con la vida familiar (considerando el sexo y la distribución de las cargas domésticas y familiares como factor determinante para la persona en relación con el desempeño de su puesto de trabajo).

Debido a las características de nuestras entidades y el colectivo con y por el que trabajamos en los Planes de Igualdad de las Asociaciones y ONG que conformamos Plena Inclusión debemos incluir cuestiones tan fundamentales que tienen que ver con la Discapacidad y la Accesibilidad

Para trazar y llevar a cabo de manera efectiva nuestro Plan de Igualdad Asociativa planificamos las siguientes actuaciones prioritarias:

PLAN DE IGUALDAD DE ASPANIES PLENA INCLUSIÓN MELILLA

a) Objetivos

- Incluir la Dimensión de Género en todas las áreas de trabajo de la entidad.
- Establecer una metodología sistemática vinculada a la Igualdad de Oportunidades en las acciones de la entidad.
- Hacer especial hincapié en el ámbito de la discapacidad.
- Sentar las bases de la entidad en materia de Género e Igualdad de Oportunidad dentro del Movimiento Asociativo de Plena Inclusión**.**

b) Acciones concretas

- **Acceso y Actividad Laboral**

  i. Visibilizar más el protagonismo laboral de las mujeres en Plena Inclusión Melilla.

  ii. Incluir la Dimensión de Género en el Plan de Acogida de la entidad.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) 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.

ASPANIES
Plena inclusión Melilla

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) 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.

c) Formación

i. Formación en Igualdad de Género y Discapacidad para el equipo de trabajo. Invitación a otras entidades del tejido asociativo de Melilla.

ii. Formación en Igualdad de Género y Discapacidad para los usuarios y usuarias de la entidad. Invitación a Grupo de Voluntariado de la entidad.

d) Condiciones Salariales

i. Conocer y constatar la concordancia efectiva de las condiciones salariales respecto al Convenio que nos rige.

e) Promoción

i. Confeccionar un documento oficial de puestos y ocupaciones en la entidad

f) Conciliación de la Vida Familiar, Profesional y Personal

i. Confeccionar un documento oficial con las medidas de Conciliación que existen en la entidad.

g) Prevención y Detección de comportamientos de No éticos

i. Confeccionar un documento oficial con las medidas de Prevención, Detección y Actuación en comportamientos no éticos que existe en la entidad.

ASPANIES Plena inclusión Melilla

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) 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.

h) Garantizar la Accesibilidad

i. Incorporar progresivamente las medidas más adecuadas descritas en el Estudio de Accesibilidad de Plena Inclusión que se adapten a las circunstancias de nuestra entidad.

ii. Continuar profundizando e impulsando medidas concretas y difusión de la Accesibilidad Cognitiva.

i) Seguimiento y Control

i. Establecer y describir un Documento de Seguimiento del Plan de Igualdad

j) Destinatarios

i. Directos: Los 24 profesionales de ASPANIES Plena Inclusión Melilla.

ii. Indirectos: Usuarios, usuarias y familias de la entidad.

k) Recursos

i. Presupuesto para formación

ii. Código Ético de Plena Inclusión

iii. Estudio de Accesibilidad Cognitiva de Plena Inclusión

l) Calendario de desarrollo de actuaciones

Las actuaciones concretas del Plan de Igualdad deberán ser aprobadas en Junta Directiva. Después de su aprobación, las actividades propuestas se irán incorporando.