

PLAN DE IGUALDAD 2017 - 2018

ASPANIES



Melilla 2017

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. DIAGNÓSTICO**
- 3. PLAN DE IGUALDAD**

1. 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 Género¹.

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 en 2017**.

2. DIAGNÓSTICO

Para tener un diagnóstico de la situación del Equipo de ASPANIES Plena inclusión Melilla se han realizado las siguientes acciones:

1. Cuestionario
2. Recopilación de los datos de la Plantilla Actual de ASPANIES Plena Inclusión Melilla. Año 2017.

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

CUESTIONARIO

Durante **2016**, se ha pasado una encuesta anónima a los profesionales de la entidad que se han dividido por servicios: servicio de Centro Ocupacional, Servicio de Ocio y Tiempo Libre, Respiro y Oficina.

Según las respuestas obtenidas podemos afirmar que el grado de satisfacción respecto a las **características de la Tarea** es MEDIO – ALTO

Este Nivel MEDIO –ALTO parece indicar que en líneas generales, las trabajadoras y trabajadores muestran un bienestar adecuado respecto a la función que realizan, respecto al grado de INTERÉS, TAREAS DESEMPEÑADAS, CAPACITACIÓN PARA REALIZAR LA TAREA, CREATIVIDAD Y PARTICIPACIÓN ADECUADA.

Respecto a las **condiciones de trabajo**, la percepción de los/as Profesionales varía del Servicio a la que hagamos referencia.

Mientras que en el Servicio del Centro Ocupacional, las respuestas dan una valoración MEDIA – ALTA, varían entre 3-4 (sobre 5),

En el Servicio de Talleres de Ocio y Respiro, esta puntuación es MEDIA – BAJA ya que fluctúa entre 2-3.

Esta diferencia de Valoración y distinta percepción entre Servicios se viene dando desde hace algún tiempo. Esta encuesta nos sirve para tener una constatación escrita de que es necesario continuar y profundizar en un proceso conjunto de reflexión que incida en la identificación de problemas y búsqueda de soluciones.

La **satisfacción con el salario** es MEDIA.

Respecto a la **Promoción** se refleja una valoración MEDIA-BAJA. Se hace necesario plantear alternativas formativas que mejoren la percepción subjetiva de las trabajadoras de los diferentes Servicios

Respecto al área de **Reconocimiento** se refleja una valoración MEDIA-BAJA.

Se hace necesario plantear mecanismos de Reconocimiento que mejoren la percepción subjetiva de las trabajadoras de los diferentes Servicios.

Respecto a los **beneficios y bonificaciones** recibidas la valoración es BAJA.

Respecto a la **Coordinación**, aunque hay aspectos que mejorar, las valoraciones son MEDIA-ALTA en líneas generales. Por lo que se puede decir que los niveles de Coordinación, en todos los Servicios tienen una valoración positiva.

El **ambiente laboral y compañerismo** es parte de la Encuesta que obtiene mayores valoraciones positivas y puntuaciones más ALTAS.

Se establecen buenas relaciones laborales entre las distintas personas que conforman el equipo de trabajo.

Para los que contestaron a esta parte de la Encuesta, la Entidad cumple una **labor fundamental en el entramado social de la Ciudad**.

RECOPIACIÓN DE 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 12 profesionales en plantilla más 5 colaboradores permanentes. 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	11	1	12
Porcentaje	92%	8.%	100%

La edad media de los profesionales es de 36.75 años y la antigüedad media es de 18 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
Indefinidos a Tiempo Completo (40h)	5	0	5
Indefinidos a Tiempo Completo (40h) Discapacidad	0	0	0
Indefinido a Tiempo Parcial (< 40h)	3	0	3
Indefinido a Tiempo Parcial (< 40h) Discapacidad	0	0	0
Temporales	3	0	3
Temporales Discapacidad	0	1	1
TOTAL	11	1	12

El 75% de la Plantilla tiene contratos Indefinidos. Tiene jornadas a tiempo parcial un 25%. Respecto al total, 3 de 3 personas con jornada parcial son mujeres. 4 personas tienen contrato laboral temporal de las cuales 3 de 4 son mujeres.

ASPANIES Plena Inclusión Melilla cuenta con 1 hombre con discapacidad – con formación universitaria superior –. Supone el 8 % de la Plantilla

b.2 Distribución de la Plantilla por las categorías profesionales que tienen reconocidas en el contrato laboral actual.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES SEGÚN CONTRATO LABORAL			
Denominación Categorías	Mujeres	Hombres	Total
Psicología	3	0	3
Educación Social	0	1	1
Magisterio	1	0	1
Técnico Educador/a	6	0	6
Monitor/a	1	0	1
TOTAL	11	1	12

Todos los cargos de Dirección (Gerencia, Responsables de Centro Ocupacional y Servicio de Ocio) están ocupados por Mujeres.

En el apartado de Coordinación y Responsables 92% son responsabilidad de Mujeres y el 8% por Hombres. En cuanto, al Personal Técnico de Intervención, el 100% de los puestos están ocupados por Mujeres

C.- FORMACIÓN

c.1 Formación Básica de la Plantilla

Nivel de Formación académica de los profesionales en Plantilla en el momento de su incorporación a ASPANIES Plena Inclusión Melilla.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR FORMACIÓN ACADÉMICA			
Denominación Categorías	Mujeres	Hombres	Total
Licenciatura	3	0	3
Diplomatura	6	1	7
Bachillerato	1	0	1
Formación Profesional	1	0	1
TOTAL	11	1	12

El 83% de la Plantilla tiene formación superior (licenciatura / Diplomatura), de los cuales el 75% son mujeres.

c.2 Formación complementaria Plantilla (Masters y posgrados)

Número de Posgrado / Master / Formación complementaria Oficial, en la Plantilla actual de ASPANIES Plena Inclusión Melilla.

DISTRIBUCIÓN POR FORMACIÓN EN POSGRADOS / MASTERS			
Denominación Categorías	Mujeres	Hombres	Total
Master/ Posgrados	2	3	5
Formación complementaria reconocida	1	1	2
TOTAL	3	4	7

El 25% de la Plantilla ha realizado uno o más Posgrado / Master / Formación complementaria Oficial, de los cuales el 67 % son mujeres. Los Master relacionados con la Discapacidad y/o Atención a Familias es del 80%

D.- POLÍTICA SALARIAL

Este recuadro recoge la distribución de la Plantilla por bandas salariales teniendo en cuenta su salario bruto anual.

Bases Salariales	Jornada Completa (40h/sem)			Jornada Reducida (10, 30 ó 35 h/sem)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20.000 €	0	0	0	5	1	5
Entre 20.001 € y 25.000 €	1	0	1	1	0	1
Entre 25.001 € y 30.000 €	1	0	1	0	0	0
Entre 30.001 € y 35.000 €	2	0	2	0	0	0
Entre 35.001 € y 40.000 €	1	0	1	0	0	0
Entre 40.001 € y 45.000 €	0	0	0	0	0	0
Entre 45.001 € y 50.000 €	0	0	0	0	0	0
Más de 50.001 €	0	0	0	0	0	0
TOTAL	5	0	5	6	1	12

Desde el punto de vista de la gestión del personal, los parámetros que afectan a la política salarial son: La jornada laboral, categoría profesional y la formación.

Respecto a la Jornada Completa (5 personas), el 42% son mujeres

E.- DESARROLLO PROFESIONAL

En los últimos 2 años se han producido la creación de nuevos puestos o modificaciones del puesto de trabajo que suponen en algunos casos promoción y en otros, desarrollo profesional.

- 1 Mujer como Responsable del Programa de Calidad y Responsable del Programa de Voluntariado de ASPANIES.

- 1 Hombre como Técnico de Programas del IRPF y como Responsable del Departamento de Comunicación de la Entidad.

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

La entidad se acoge a las medidas de Conciliación que aparecen en el XII Convenio Colectivo General. Centros de Servicios de atención a personas con personas con discapacidad. Además contamos con:

- Jornada Intensiva en horario de verano (22 de Junio a 8 de Septiembre)
- Flexibilidad de entrada y salida (compensando horario) según necesidades y previa solicitud.
- Posibilidad de acogerse Periodo de lactancia

3. PLAN DE 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 domesticas 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:

ACTUACIONES PRIORITARIAS. PLAN DE IGUALDAD DE ASPANIES PLENA INCLUSIÓN MELILLA

a) Periodo de implementación del Plan

2017 – 2018

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) Condiciones Salariales

- i. Conocer y constatar la concordancia efectiva de las condiciones salariales respecto a los diferentes Convenios.

f) Promoción

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

g) Conciliación de la Vida Familiar, Profesional y Personal

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

h) 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.

i) Garantizar la Accesibilidad

- i. Incorporar progresivamente las medidas más adecuadas descritas en el Estudio de Accesibilidad de Plena Inclusión que se adapten a nuestra a las circunstancias de nuestra entidad.
- ii. Continuar profundizando e impulsando medidas concretas y difusión de la Accesibilidad Cognitiva.

j) Seguimiento y Control

- i. Establecer y describir un Documento de Seguimiento del Plan de Igualdad 2017-2018 que se presentará a Junta Directiva cuando finalice este periodo.

k) Destinatarios

- **Directos:** Las 12 profesionales de ASPANIES Plena Inclusión Melilla.
- **Indirectos:** Usuarios, usuarias y familias de la entidad.

l) Recursos

- Presupuesto para formación
- Código Ético de Plena Inclusión
- Estudio de Accesibilidad Cognitiva de Plena Inclusión

m) 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 durante 2017-2018.