

PLAN DE IGUALDAD

PLENA INCLUSIÓN ESPAÑA

Febrero 2020

O.- INTRODUCCIÓN

Las entidades del Tercer Sector como Plena inclusión España tenemos unos valores y fines que nos alientan a ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad y ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Desde distintas instancias de las que somos miembro, como la Comisión de Género del Consejo Estatal de ONG de Acción Social o la Plataforma del Tercer Sector, se están impulsando distintas medidas para promover que las entidades sociales avancen en temas de igualdad de género.

Se han elaborado distintos materiales que ayudan a su desarrollo, como por ejemplo la Guía para la Elaboración de un Plan de Igualdad en una ONG de Acción Social publicada en el año 2011.

Ver guía en:

https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf

1.- ANTECEDENTES

En abril de 2014, el equipo de Política de Personas (PdP) de Plena inclusión España elaboró su primer Plan de igualdad para la Confederación. Para ello, hizo un diagnóstico de la situación del equipo de Plena inclusión España en base a dos acciones: Cuestionario sobre el diagnóstico para el plan de igualdad y recopilación de datos de la plantilla en ese momento.

El equipo de PdP en enero de 2017 hizo una evaluación del primer informe y diseño el II Plan de igualdad para el periodo 2017-2019.

2.- RECOPIACIÓN DE DATOS DE LA PLANTILLA A 2019

Los datos básicos de análisis de la plantilla de una entidad son: características de la misma (sexo, edad y antigüedad), tipo de contratos, categorías profesionales, formación, política salarial, promociones ó desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Plena inclusión España está formada por 32 profesionales en plantilla (2 de ellas de baja durante el año 2019). No hemos tenido en cuenta las personas que contratamos puntalmente para algunos trabajos ni las personas que puedan hacer prácticas de estudios en nuestra oficina.

Plantilla desagregada por sexo:	Mujeres	Hombres	Total
Número	24	8	32
Porcentaje	75%	25%	100%

La edad media de los 31 profesionales es de 48 años y la antigüedad media es de 14 años.

B.- CONTRATACIÓN

B.1. Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por tipo de contratos:

Distribución de la plantilla por tipo de contratos			
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a Tiempo Completo (38 h)	3	0	3
Temporal a Tiempo Completo (38 h) Discapacidad	0	0	0
Temporal a Tiempo Parcial (<38 h) Discapacidad	0	0	0
Indefinido a Tiempo Completo (38 h)	16	4	20
Indefinido a Tiempo Completo (38 h) Discapacidad	3	2	5
Indefinido a Tiempo Parcial (<38 h)	2	1	3
Indefinido a Tiempo Parcial (<38 h) discapacidad	0	1	1
TOTAL	24	8	32

El 82 % de la plantilla tiene contratos indefinidos. Tienen jornada a tiempo parcial un 8 % de las mujeres y un 2.5 % de los hombres. Respecto al total, 2 de 4 personas con jornada parcial son mujeres.

Plena inclusión España cuenta con 3 mujeres con discapacidad y 3 hombres con discapacidad. Supone el 18% de la plantilla.

B.2. Este cuadro recoge la 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
Director	0	1	1
Director (técnico)	2	1	3
Responsable (administración, calidad, secretaría)	3	0	3
Titulado/a Grado Superior	12	3	15
Informático	0	1	1
Técnico integración social	0	1	1
Administrativo/a	6	0	6
Telefonista	1	0	1
Ordenanza	0	1	1
TOTAL	24	8	32

El 29% de las mujeres tiene una categoría de administrativo, telefonista u ordenanza frente al 12% de los hombres.

De las 7 personas que tienen recogido en nómina algún cargo de responsabilidad, 5 son mujeres.

C.- FORMACIÓN

Nivel de formación académica de los profesionales de la plantilla en el momento de su incorporación a Plena inclusión España

Distribución de la plantilla por formación académica			
Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Licenciatura	16	5	21
Diplomatura		1	1
Bachiller	2		2
Formación profesional superior	2		2
Formación profesional medio	1	1	2
Graduado escolar	3	1	4
TOTAL	24	8	32

El 69% de la plantilla tiene formación superior

(licenciatura o diplomatura), de los cuales el 72% son mujeres.

Bandas salariales:	Jornada completa (38 h/sem)			Jornada reducida (30 ó 35 h/sem)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20.000 €	3	1	4	1	1	2
Entre 20.001 € y 25.000 €	4	0	4	1	0	1
Entre 25.001 € y 30.000 €	3	1	4	0	0	0
Entre 30.001 € y 35.000 €	1	1	2	0	0	0
Entre 35.001 € y 40.000 €	2	1	3	1	0	1
Entre 40.001 € y 45.000 €	3	1	4	0	1	1
Entre 45.001 € y 50.000 €	2	0	2	0	0	0
Más de 50.001 €	3	1	4	0	0	0
TOTAL	21	6	27	3	2	5

D.- POLÍTICA SALARIAL

Este cuadro recoge la distribución de la plantilla por bandas salariales, teniendo en cuenta su salario base bruto anual que incluye la antigüedad.

Desde el punto de vista de la gestión de personal, los parámetros que afectan a la política salarial son la jornada (pág. 2), la categoría laboral (pág. 2) y la formación (pág. 3), entre otros. La valoración de los datos sobre retribución debe incluir esta información.

Respecto a la plantilla con jornada completa (27 personas), el 74% son mujeres.

E.- PROMOCIONES Y DESARROLLO PROFESIONAL

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

En el año 2019, la situación es la siguiente:

- 7 son mujeres, para los siguientes puestos o cargos: Responsable de Relaciones Institucionales, Responsable del Área técnica, Responsable del Área de Recursos, Responsable del Área Administración, Asesoría Jurídica, Responsable de Calidad y Adjunta a la Dirección.
- 1 es hombre, para el puesto de: Responsable de comunicación.

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

La entidad dispone de los siguientes **mecanismos específicos para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal**.

Estas medidas afectan al conjunto de la plantilla, aunque en algunos casos son utilizadas de manera diferente por hombres y mujeres.

- Jornadas reducidas para trabajadoras y trabajadores con hijos. Ver punto contratación.
- Jornada intensiva de verano (1 junio a 15 septiembre)
- Tres días de vacaciones adicionales en semana santa, tres días en navidad y un día de libre disposición.
- Horario flexible de entrada según necesidad y previa solicitud.
- En jornada completa, tres tardes libres y las otras dos con horario de salida a las 17,30 h.
- Disponibilidad del uso de dos plazas de garaje en el mismo edificio que la oficina a distribuir según demanda del equipo.

Ver documento condiciones laborales enero 2020

2.- PLAN DE IGUALDAD 2020-2021

Un **plan de igualdad** en principio debe incluir medidas sobre acceso al empleo, la formación, las condiciones salariales, la promoción, la conciliación, el acoso por razón de sexo y la salud laboral.

El equipo de PdP de Plena inclusión España valora que además debemos incluir cuestiones relacionadas con la discapacidad, multiculturalidad, identidad sexual, edad y la accesibilidad.

Este equipo propone como prioritarias las siguientes acciones:

a) **Periodo:** 2020-2021

b) **Objetivos:**

1. Incluir la dimensión de género en todas las áreas de la confederación (Equipo plena y junta directiva).
2. Incluir la dimensión de discapacidad –especialmente la discapacidad intelectual o del desarrollo- en todas las áreas de la confederación (Equipo plena y junta directiva).

3. Tener en cuenta los parámetros de multiculturalidad, identidad sexual, edad y la accesibilidad en los proyectos.
4. Establecer una metodología sistemática vinculada con la igualdad en las acciones de la confederación.
5. Influir en las entidades miembro de Plena inclusión.

c) Acciones:

Vinculadas con el objetivo 1:

- Diseño de los programas y proyectos con perspectiva de género.
- Recogida de datos de asistencia y participación en programas y proyectos por sexo.
- Elaboración y despliegue de campañas vinculadas con la mujer.
- Analizar lo que supone el distintivo igualdad en la empresa.
- Participación en:
 - CERMI Mujeres
 - Donde están ellas. Parlamento Europeo
 - Campañas de mujer de otras organizaciones

Vinculadas con el objetivo 2:

- Despliegue del proyecto El poder de las personas
- Diseño de los programas y proyectos con la participación y protagonismo de personas con discapacidad, preferentemente discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Recogida de datos de asistencia y participación en programas y proyectos por discapacidad.

Vinculadas con el objetivo 3:

- Píldora formativa sobre lenguaje inclusivo.
- Campaña interna vinculada a un lenguaje adecuado, identificamos malos usos y propuestas alternativas.
- Conocer como son otros países: Valentina (Colombia) y Alana (Brasil)

Vinculadas con el objetivo 4:

- Conocer las metodologías que existen que ayuden a sistematizar las acciones y desarrollos. Hablar con Alana, Isabel y Amalia.

Vinculadas con el objetivo 5:

- Realización de una píldora formativa para las federaciones.