



**Sense Barreres
Petrer**
Asociación de Enfermedades Raras y
Discapacidad de Petrer y Comarca

SENSE BARRERES DE PETRER

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ENFERMEDADES RARAS

I PLAN DE IGUALDAD

2019-2022



CONTENIDO DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD (2019-2022)

1. INTRODUCCIÓN	1
2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN	2
2.1. Referencias Normativa y Políticas	2
2.2. Naturaleza del Plan	3
2.3. Objetivo General del Plan	4
2.4. Estructura del Plan. Áreas de intervención.	4
2.5. Contenidos del Plan	5
2.6. Diagnóstico	6
2.6.1. Diagnóstico Cuantitativo	6
2.6.2. Diagnóstico Cualitativo	11
3. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN	12
4. CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES A DESARROLLAR	24
5. GESTIÓN DEL PLAN	25
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25

1. INTRODUCCIÓN

Sense Barreres decide en 2018, iniciar el diseño e implantación de un Plan de Igualdad.

La puesta en marcha de este **Primer Plan de Igualdad** surge tras la adquisición de un compromiso interno por parte de la Asociación Sense Barreres, en el que la Junta Directiva adopta el principio de igualdad como parte de su filosofía de trabajo.

La realización de un diagnóstico de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres de la entidad, nos ha permitido sentar las bases para poner en marcha el I Plan de Igualdad y nos ha permitido, definir objetivos necesarios para promover la igualdad de género en la plantilla, evitando así situaciones de discriminaciones por razón de sexo.

Como se puede contemplar en el diagnóstico, existe escasa discriminación en la Entidad, aunque tales acciones no estén plenamente visibilizadas e identificadas.

Puesto que se trata de nuestro primer Plan de Igualdad, SENSE BARRERES, apuesta por asentar unas bases sólidas, dotando de una buena sensibilización al personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan.

Se trata de un plan estratégico, porque por un lado porque se ha planteado como un plan de cuatro años, dotándose de programas anuales de intervención, seleccionando las actuaciones prioritarias. Y por otro lado porque combina las actuaciones específicas con otras de carácter transversal, haciéndose eco de las políticas de igualdad, promocionando el principio de igualdad de oportunidades. Estas últimas se plantean tanto en el seno de la organización como en las actividades y servicios que se ofrecen.

2. CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. Referencias normativas y políticas

Sense Barreres ha elaborado de forma voluntaria este Plan de Igualdad (la entidad no reúne los requisitos que obligan por ley a la elaboración de dicho plan) siguiendo el contenido de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres**, cuyo artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad.

ART. 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de*

- igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
2. *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*
 3. *Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

2.2. Naturaleza del Plan

El Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de SENSE BARRERES es un documento estratégico de la Entidad, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (LOIE, art. 46.1. Decreto 133/2007, art. 3). En el Plan se establecen los objetivos que SENSE BARRERES pretende alcanzar, las estrategias y actuaciones para alcanzarlos y el sistema de seguimiento y evaluación de las actuaciones y de los cambios experimentados. El Plan plantea objetivos y actuaciones en dos niveles: el primero – en la medida en que diseña y establece los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación – y el segundo – en tanto se orienta a coordinar coherentemente la política de igualdad de la Entidad con el resto de sus políticas estratégicas y generales. Se trata de un Plan marco cuya vigencia se establece por un período de cuatro años (2019-2022) y que se acompaña a lo largo de su vigencia de sus respectivos Programas de Trabajo Anuales (PTAs) para 2019, 2020, 2021 y 2022. Tanto el Plan como los PTAs contienen objetivos, medidas y actuaciones que han de cumplir los siguientes requisitos.

- ✓ Ser viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas.
- ✓ Estar adaptados a la realización de la organización y de su entorno.
- ✓ Ser objetivables, es decir medibles y concretos.
- ✓ Ser consecuentes con los resultados del diagnóstico de la situación de la igualdad realizado en la entidad.

Como Primer Plan aspira a plasmar la cultura de la Igualdad de la Entidad, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de futuros planes de igualdad.

Se trata además de un Plan:

- **Participativo:** porque desde la fase de realización del diagnóstico hasta la fase del diseño del Plan, se ha utilizado una metodología activo-participativa, en la que se ha implicado directamente a toda la Junta Directiva y Equipo Técnico de SENSE BARRERES.

- **Didáctico:** el proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado.
- **Visibilizador:** de aquellas prácticas ya implantadas, y las futuras, en SENSE BARRERES y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad. De la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como empresa socialmente responsable.
- **Flexible:** adaptado a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca, en la sociedad, en colectivo de actuación y en la realidad de su entorno.

2.3. Objetivo general del Plan

El **Objetivo General** de la implantación del Plan se basa en **incorporar el enfoque de género en la Entidad.**

Dicho objetivo general se concreta en objetivos específicos. Éstos se estructuran en el presente Plan como los objetivos de cada área de intervención, que se exponen más adelante.

2.4. Estructura del Plan: áreas de Intervención

El Primer Plan de Igualdad de SENSE BARRERES se estructura en siete áreas de intervención, con sus sub-áreas, de acuerdo con el siguiente esquema:

1. Área de acceso al EMPLEO
2. Área de CONCILIACIÓN
3. Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.
4. Área RETRIBUCIONES
5. Área de SALUD LABORAL
6. Área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
7. Área de MAINSTREAMING DE GÉNERO

Para cada una de estas áreas, el Plan de SENSE BARRERES establece los objetivos que se propone alcanzar y las acciones programadas, 16 en total, para el periodo 2019-2022.

2.5. Contenidos el Plan

El siguiente esquema resume los contenidos básicos del Plan de SENSE BARRERES

ÁMBITO DE APLICACIÓN
ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON ENFERMEDADES RARAS Y DISCAPACIDAD- SENSE BARRERES
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN
<p>JUNTA DIRECTIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mauro Rosati García-Morato – Presidente - Javier Romero Ripoll – Vicepresidente 1º - Antonio Aguirre Gázquez – Vicepresidente 2º - Mª Isabel González García – Tesorera - Pedro Pablo Rico García – Secretario - Francisco José Falcó Sanchez – Vocal - Juan José García Alcañiz – Vocal - Raúl Díaz Esparcia – Vocal - Elena Brotons Coloma – Vocal - Mª Dolores Antón González – Vocal - Balbina Martínez Pérez – Vocal - María Iborra García – Vocal - Mª Dolores Bonillo Castaño – Vocal - Mª Dolores González Navarro – Vocal - Encarnación Lencina Salar – Vocal - José David Espinosa Torrecillas – Vocal - Cristina Casanova García - vocal <p>PLANTILLA DE PERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clara Serrano Fernández – Gerente - Inés Ortega Almendros - Psicóloga - Mª Jesús Bernabé Calpena – Trabajadora Social - Elena Pellín Martínez – Terapeuta Ocupacional - Cristina Sánchez Molina - Fisioterapeuta - Felipe Massó Fuentes – Administrativo - Celia Martínez Rumbo – cuidador/auxiliar ocupacional - Cristina Camús Martínez – Cuidadora - Edgar Eduardo Álvarez Ayala – Cuidador - Andrea Iglesias Fernández – Cuidadora - Salvador Asensi Vidal – Cuidador - Maria Ochoa Valero - Cuidadora - José Joaquín Martínez Luzón – Conserje - Cristian Quiles Bernabé – conductor - Isidoro Iglesias Gamaza - conductor - Rosario Romero Fernández – auxiliar transporte <p>NO EXISTE REPRESENTACIÓN SINDICAL</p>
VIGENCIA
2019-2022 (4 años) con una programación de trabajo (PTA) anual que se aprobará al término de cada año de vigencia del Plan.
Fecha de inicio. 01/09/2019 Fecha de fin: 31/09/2022
MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA
Se va a facilitar todos los recursos económicos materiales y humanos recogidos en cada una de las acciones a desarrollar adjuntadas en el Plan. Estimamos que la cantidad ascenderá a 1827.95€
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Anualmente se presentará un informe de resultados, evaluados a través de los indicadores que se especifican en cada ficha.
En el ejercicio 2022 se presentará la evaluación final y el nuevo Plan.
VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA ESTRATEGICA DE SENSE BARRERES
Transversalizar la igualdad en la entidad incorporando el enfoque de género a la organización en todos los niveles y áreas.

2.6. Diagnóstico

2.6.1. Diagnóstico cuantitativo

Datos Generales de la Empresa

Nombre de la Empresa	ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ENFERMEDADES RARAS "SENSE BARRERES" DE PETRER
CIF	G53191391
Domicilio social	C/ Alicante, nº 16 ,bajo.
Teléfono	966312838
Email	sensebarreres@gmail.com
Representante legal Cargo	Mauro Félix Rosati García-Morato Presidente
Sector de actividad	Servicios Sociales especializados
Actividad a la que se dedica	Atención Integral a las personas con discapacidad, enfermedades raras y sus familias.
Número y domicilio de centros de trabajo	UNO Avda. Felipe V, nº 1. Petrer
Fecha de inicio de funcionamiento de la entidad	31 de Enero de 1997
Fines de los estatutos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y/o enfermedades raras. 2. Propiciar la integración social y laboral de las personas con discapacidad y/o enfermedades raras. 3. Defender la dignidad y los derechos constitucionales de las personas con discapacidad y/o enfermedades raras. 4. Apoyar a las familias de los afectados. 5. Sensibilizar a la población sobre la problemática de la discapacidad y las enfermedades raras. 6. Cooperar con todas las entidades que tengan igual o similar finalidad para conseguir los cambios de actitud social. 7. Promocionar y difundir estudios, investigaciones y conocimientos especializados relacionados con la problemática de las personas con discapacidad y/o enfermedades raras. 8. Promocionar el voluntariado, así como facilitar su formación específico.
Forma Jurídica	ASOCIACIÓN
Nº Inscripción	Sección Primera registro autonómico nº 5750
Calidad	No tenemos sistema de calidad implantado

Ámbito Territorial

Local/Regional	Ámbito comarcal. Comarca Medio Vinalopó
-----------------------	---

Distribución de la plantilla por jornada laboral

	Mujeres	Hombres	Total
Jornada de 20h semanales	2	2	4
Jornada de 25h semanales	3	0	3
Jornada de 30h semanales	0	1	1
Jornada de 35h semanales	1	0	1
Jornada de 37.50h semanales	4	3	7
TOTAL	10	6	16

Número de hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
1 hija o hijo	1	0	1
2 hijas y/o hijos	3	2	5
TOTAL	4	2	6

Edades hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
Hijas o hijos de 0 a 4 años	0	1	1
Hijas o hijos de 5 a 9 años	2	1	3
Hijas o hijos de 10 a 14 años	0	0	0
Hijas o hijos de 15 a 19 años	2	1	3
Hijas o hijos de 20 años en adelante	4	0	4
TOTAL	8	3	11

Otras personas a su cargo

	Mujeres	Hombres	Total
Ascendientes a su cargo	0	1	1
TOTAL	0	1	1

Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20-29 años	5	1	5
30-39 años	2	2	4
40-49 años	2	1	3
50 y más años	1	2	3
TOTAL	10	6	16

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	1	3	4
Estudios secundarios (BUP, COU, FP)	4	3	7
Estudios universitarios	5	0	5
TOTAL	10	6	16

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

	Mujeres	Hombres	Total
Gerente	1	0	1
Psicóloga	1	0	1
Terapeuta ocupacional	1	0	1
Fisioterapeuta	1	0	1
Trabajadora Social	1	0	1
Auxiliar administrativo	0	1	1
Cuidador/auxiliar ocupacional	4	2	6
conductores	0	2	2
Auxiliar transporte	1	0	1
conserje	0	1	1
TOTAL	10	6	16

Número de altas y bajas

	Número de altas			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	total	Mujeres	Hombres	Total
2019	6	3	9	0	1	1
2018	1	-	1	1	4	5
2017	-	-	-	3	1	4
2016	1	-	1	1	-	
2015	-	-	-	-	-	-
			11			10

Tabla de formación del último año (2018)

	Mujeres	Hombres	Total
Número de personas que han recibido formación en el último año	3	-	3

Profesional	Tipo de formación	Metodología	Lugar	Horario
Gerente	Curso experto universitario en dirección de centros de servicios sociales	Teleformación	ISES (instituto superior de estudios sociales y socio sanitarios)	-----
Trabajadora social Gerente	Sensibilización plan de Igualdad	Presencial CAI COCEMFE.	Índice Consultoría	11 de octubre 2018. 6h
Psicóloga	Experto Universitario en dirección de centros de servicios sociales	Teleformación	ISES (instituto superior de estudios sociales y socio-sanitarios)	-----
	Atención Temprana	Presencial	FOCAD	20h
	Trastorno espectro autista	Presencial	FOCAD	20h

Tabla de formación prevista

Profesional	Tipo de formación	Metodología	Lugar	Horario
Conductores	Transporte de viajeros con características especiales	presencial	Por confirmar	2019
Toda la plantilla	Primeros auxilios	presencial	Ibermutuamur	2019
Toda la plantilla	Prevención de riesgos laborales	Presencial	Ibermutuamur	2019
Personal de atención Directa	Enfoque centrado en la persona	presencial	Plena inclusión	2019
Toda la plantilla	Igualdad de género	presencial	Plena inclusión	2019
Psicóloga	Intervención psicológica en personas con discapacidad intelectual	presencial	FOCAD	2019
Terapeuta ocupacional	“sexualidad en personas con TEA” Taller “Elaboración de una mesa de luz con materiales económicos y recursos para trabajar con TEA”	Presencial Presencial	ASOCIACIÓN ANDA ASOCIACIÓN ANDA	Marzo 2019 Junio 2019

PROMOCIÓN PROFESIONAL (NO APLICA)

		Mujeres	Hombres	Total
Número de personas que han ascendido de nivel en el último año				0
Promociones vinculadas a movilidad geográfica				0
				0
				0
				0

Ascensos por categorías profesionales el último año	Mujeres	Hombres	Total
	1	-	1
			0
			0
			0

Cuadros de retribuciones

Categoría Profesional	Salario base		Complementos salariales		Total retribuciones	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Gerente	2622.07	0	437.01	0	3059.08	0
Psicóloga	1476.90	0	246.15	0	1723.05	0
Terapeuta Ocupacional	1193.19	0	198.87	0	1392.06	
Fisioterapeuta	1193.19	0	198.87	0	1392.06	0
Trabajadora social	954.55	0	225.85	0	1180.40	
Administrativo	0	1012.30	0	304.28	0	1316.58
Cuidador/a	1203.84	0	231.86	0	1435.70	0
Cuidador/a	1203.84	0	200.64	0	1404.48	0
Cuidador/a	1203.84	0	200.64	0	1404.48	0
Cuidador/a	0	1203.84	0	200.64	0	1404.48
Cuidador/a	0	1203.84	0	200.64	0	1404.48
Cuidador/a	1203.84	0	200.64	0	1404.48	0
Conductor 1	0	623.60	0	103.93	0	727.53
Conductor 2	0	602.81	0	102.71	0	719
Auxiliar Transporte	629.96	0	225.85	0		748.73
Conserje	0	1081.18	0	314.42	0	1395.60

Organigrama entidad por sexos

JUNTA DIRECTIVA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Presidente	1	-	1
Vicepresidente	2	-	2
Secretario	1	-	1
Tesorera		1	1
Vocales	3	8	11

Trabajadores/as	H	M	Total
Gerente	-	1	1
Psicóloga	-	1	1
Trabajadora soc	-	1	1
Fisioterapeuta	-	1	1
Terapeuta ocupa.	-	1	1
Administrativo	1	-	1
Cuidadores/as	2	4	6
Conductores	2	-	2
Auxi. transporte	-	1	1
Conserje	1	-	1

VOLUNTARIOS	
H	M
7	23

2.6.2. Diagnóstico cualitativo

A fin de conocer la situación de SENSE BARRERES en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, lo que implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en toda la actuación de la entidad. Dicho análisis, que no pretende ser exhaustivo, se ha efectuado en las siguientes áreas: acceso al empleo, conciliación, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, salud laboral, comunicación y lenguaje no sexista y mainstreaming de género.

3. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A continuación se recogen las acciones a realizar correspondientes a cada una de las áreas de intervención. Para cada área y acción se recogen los siguientes contenidos: resultado de diagnóstico, objetivo general, acción; actividad, personas destinatarias, metodología, recursos, temporalización e indicadores de evaluación.

A partir de esta tabla se diseña el Programa de Trabajo del Plan:

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR			
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA		
	1. ACCESO AL EMPLEO	En la entidad no existe ningún cuestionario para la realización de entrevistas personales.		
	OBJETIVO GENERAL			
	Garantizar que en los procesos de selección se valoren las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando que los diferentes puestos son ocupados por las personas más adecuadas con independencia de su sexo.			
	ACCIÓN			
	1.1. Crear un cuestionario neutro para las entrevistas personales, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias.			
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación del grupo de trabajo. 2. Reuniones para la creación del cuestionario. 3. Revisión de la documentación disponible en SENSE BARRERES en relación a los procesos de selección. 4. Creación del cuestionario con un vocabulario neutro para el proceso de selección. 5. Aprobación del cuestionario tipo 			
	PERSONAS DESTINATARIAS			
	Personas que acceden al proceso de selección.			
	RECURSOS			
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	
	3 personas (4 horas)	Informática	118.23€	
		Oficina		
		Imprenta		
	TEMPORALIZACIÓN			
2º Semestre de 2019				
INDICADORES DE EVALUACIÓN				
Nº de documentos revisados Actas de las reuniones Cuestionario tipo				

C O R R E S P O N D I E N T E A L A S A C T U A C I O N E S	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR			
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA		
	1. ACCESO AL EMPLEO	Hasta la fecha las personas responsables de la selección de personal, no tienen formación en materia de igualdad.		
	OBJETIVO GENERAL			
	Capacitar a las personas que intervienen en los procesos de selección para asegurar la idoneidad persona-puesto de trabajo garantizando la no discriminación por razón de sexo.			
	ACCIÓN			
	1.2. Sensibilización en igualdad de oportunidades.			
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA			
	Formación en sensibilización e igualdad de oportunidades.			
	PERSONAS DESTINATARIAS			
	Personas encargadas de la selección de personal.			
	RECURSOS			
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	
	4 (10 horas)	Informática	450€	
		Oficina		
		Imprenta		
	TEMPORALIZACIÓN			
1º semestre del 2020				
INDICADORES DE EVALUACIÓN				
Nº de acciones formativas Nº de horas de formación Personas formadas				

C O R R E S P O N D I E N T E A L A S A C T U A C I O N E S	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR			
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA		
	2. CONCILIACIÓN	Hasta la fecha no existe un conocimiento de la Normativa legal vigente por parte de la plantilla		
	OBJETIVO GENERAL			
	Mejorar la normativa mínima aplicable, por convenio, en aspectos de conciliación.			
	ACCIÓN			
	2.1. Establecimiento de mejoras con respecto a la Normativa Legal Vigente.			
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA			
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar la normativa legal vigente. 2. Aplicación de las mejoras de la normativa. 3. Informar a la plantilla sobre dicha normativa. 			
	PERSONAS DESTINATARIAS			
	Plantilla de Personal			
	RECURSOS			
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	
	3 personas (5 horas)	Informática	110.80€	
		Oficina		
		Imprenta		
TEMPORALIZACIÓN				
2º Semestre de 2019				
INDICADORES DE EVALUACIÓN				
Nº de documentos revisados Actas de las reuniones con la plantilla				

C O R R E S P O N D I E N T E A L A S A C T U A C I O N E S	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA	
	2. CONCILIACIÓN	No se ha recogido documentalmente la necesidad de flexibilidad horaria de la plantilla.	
	OBJETIVO GENERAL		
	Facilitar la flexibilización horario de trabajo en función de la situación familiar de la plantilla.		
	ACCIÓN		
	2.2. Introducción de medidas que complementen la flexibilidad horaria en los supuestos de circunstancias motivadas por la atención de responsabilidades familiares o personales.		
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar la normativa legal vigente. 2. Aplicación de las mejoras de la normativa. 3. Informar a la plantilla sobre dicha normativa. 		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Plantilla de personal		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	3 personas (5 horas)	Informática	180.35 €
		Oficina	
		Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN			
1º Semestre de 2020			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº, tipo y duración de las medidas disfrutadas por diferenciación de sexos.			

C O R R E S P O N D I E N T E A L A S A C T U A C I O N E S	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA	
	3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	La plantilla no está suficientemente formada en programas formativos de igualdad de oportunidades.	
	OBJETIVO GENERAL		
	Promover y garantizar la sensibilización y formación de toda la plantilla en igualdad de género.		
	ACCIÓN		
	3.1. Planificación y ejecución de acciones de sensibilización y formación en Igualdad de Género de la plantilla y en particular determinadas personas o grupos clave (personal de recursos humanos, personas que se incorporen al equipo de igualdad, etc)		
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA		
	Formación y sensibilización en igualdad de género		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Trabajadores de la entidad y personas o grupos claves.		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	Junta Directiva	Informática	SIN DETERMINAR
	Plantilla de personal	Oficina	
		Imprenta	
	TEMPORALIZACIÓN		
	Durante la vigencia del plan		
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº de acciones formativas y horas de formación planificadas. Contenido, metodología y recursos para la formación. Personas formadas.			

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA	
	3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	Los puestos de trabajo no están catalogados conforme a criterios no discriminatorios.	
	OBJETIVO GENERAL		
	Evitar la aparición de mecanismos de segregación horizontal y vertical.		
	ACCIÓN		
	3.2. Revisión de la descripción de los puestos de trabajo.		
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA		
	Revisión de la descripción de los puestos de trabajo en la actualidad para la incorporación explícita de enfoque de género a la misma teniendo en cuenta además el uso no sexista del lenguaje.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Personal de la entidad		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	2 (5 horas)	Informática Oficina Imprenta	110.59 €
	TEMPORALIZACIÓN		
1º semestre de 2020			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº de documentos revisados Nº de modificaciones			

C O R R E S P O N D I E N T E A L A S A C T U A C I O N E S	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR			
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA		
	4. RETRIBUCIONES	Hasta la fecha no se ha detectado ninguna discriminación en cuanto a las retribuciones.		
	OBJETIVO GENERAL			
	Comprobar que las retribuciones actuales son las correspondientes según convenio, para prevenir la discriminación.			
	ACCIÓN			
	4.1. Analizar las retribuciones actuales. 4.2. Eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.			
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA			
	Análisis por sexo de las aplicaciones de las retribuciones.			
	PERSONAS DESTINATARIAS			
	Trabajadores de la entidad.			
	RECURSOS			
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	
	Junta Directiva	Documentación	150 €	
	Persona encargada de los recursos humanos, 5 horas	Informática		
	TEMPORALIZACIÓN			
2º semestre de 2019				
INDICADORES DE EVALUACIÓN				
Tipo de incentivos aplicados				

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA	
	5. SALUD LABORAL	No existe hasta la fecha ningún protocolo de actuación en relación al acoso.	
	OBJETIVO GENERAL		
	Prevenir todo tipo de acoso, por razón de sexo y de acoso moral.		
	ACCIÓN		
	5.1. Diseño de protocolo de actuación 5.2. Difusión del protocolo de actuación		
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA		
	1. Creación para el grupo de trabajo para el diseño. 2. Realización de reuniones para el diseño del protocolo. 3. Diseño del protocolo. 4. Aprobación del protocolo. 5. Difusión del protocolo de prevención en los distintos tipos de acoso.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Equipo directivo. Plantilla de personal. Beneficiarios y beneficiarias de los servicios que presta la Entidad.		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	3 (10 horas)	Informática	400 €
		Oficina	
		Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN			
1º semestre de 2020			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº de acciones de difusión Nº de participantes Aprobación del protocolo Publicación del protocolo			

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA	
	6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	En las comunicaciones y documentos de la Entidad se sigue utilizando un lenguaje sexista.	
	OBJETIVO GENERAL		
	Eliminar los usos sexistas del lenguaje de la Entidad.		
	ACCIÓN		
	6.1.Sensibilización de las/os trabajadoras/es de la Entidad, en materia de uso no sexista del lenguaje. 6.2.Revisión de la documentación y las comunicaciones, y eliminación de los usos sexistas del lenguaje en la documentación interna y externa de la entidad.		
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA		
	1. Revisión de la documentación y modificaciones oportunas. 2. Búsqueda de cursos de formación. 3. Formación del personal en materia de uso del lenguaje no sexista.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Trabajadores/as de la entidad, grupos o personas clave		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	Junta Directiva	Informáticos	127.30 €
	Plantilla de Personal 2 (5 horas)	Documentos de la entidad.	
		Imprenta	
	Oficina		
TEMPORALIZACIÓN			
2º semestre de 2019			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº de documentos revisados Nº de acciones formativas Horas de formación Personas formadas			

C O R R E S P O N D I E N T E A L A S A C T U A C I O N E S	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA	
	6.COMUNICACIÓN LENGUAJE NO SEXISTA	Y	No existe actualmente un Plan de Igualdad en la Entidad.
	OBJETIVO GENERAL		
	Dar a conocer el Plan de Igualdad tanto dentro de la Entidad como a la población en general, y así transmitir una imagen de SENSE BARRERES como organización con un enfoque de género integrado.		
	ACCIÓN		
	6.3. Difusión interna del Plan de Igualdad. 6.4. Difusión externa del Plan de Igualdad.		
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA		
	1. Creación del Plan de Igualdad 2. Validación del Plan de Igualdad 3. Difusión del Plan de Igualdad		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Trabajadores/as de la Entidad, grupos o personas clave y población en general.		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	Junta Directiva	Informática (redes sociales, web..)	180.68 €
	Plantilla de personal	Oficina	
		Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN			
2019/2020/2021/2022			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº de acciones de difusión			

C O R R E S P O N D I E N T E A L A S A C T U A C I O N E S	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR			
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA		
	7. MAINSTREAMING DE GÉNERO	En la entidad no se ha aplicado el principio de igualdad de oportunidades.		
	OBJETIVO GENERAL			
	Capacitar al personal de la entidad para la aplicación del enfoque de género en sus actividades profesionales internas.			
	ACCIÓN			
	7.1. Formación			
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA			
	Formación en sensibilización e igualdad de oportunidades.			
	PERSONAS DESTINATARIAS			
	Dirigida al personal de la Entidad			
	RECURSOS			
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	
	Plantilla de Personal	Informática	SIN DETERMINAR	
		Oficina		
		Imprenta		
	TEMPORALIZACIÓN			
Durante 2019/2020/2021/2022				
INDICADORES DE EVALUACIÓN				
Nº y tipo de acciones de capacitación. Nº de horas de capacitación. Personas capacitadas por sexo y área.				

CORRESPONDIENTE A LAS SITUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR		
	ÁREA	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PARA ESTA ÁREA	
	7.MAINSTREAMING DE GÉNERO	En La entidad no se ha aplicado el principio de igualdad de oportunidades	
	OBJETIVO GENERAL		
	<ul style="list-style-type: none"> - Crear las condiciones necesarias para la aplicación del mainstreaming de género en la organización. - Conseguir que la igualdad se conceptualice como algo transversal dentro de la organización. - 		
	ACCIÓN		
	7.2. Rotación del equipo de igualdad de género.		
	ACTIVIDAD Y METOLOGÍA		
	Formación en sensibilización e igualdad de oportunidades.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	Equipo de igualdad		
	RECURSOS		
	HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
	Junta Directiva	Informática	SIN DETERMINAR
	Plantilla de Personal	Oficina	
		Imprenta	
TEMPORALIZACIÓN			
2019/2020/2021/2022			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Nº y tipo de acciones de capacitación. Nº horas de capacitación Personas capacitadas segregadas por sexo y área			

4. CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES A DESARROLLAR

ÁREA	ACCIÓN	2019	2020		2021		2022	
		2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE	1º SEMESTRE	2º SEMESTRE
ACCESO AL EMPLEO	1.1							
	1.2							
CONCILIACIÓN	2.1							
	2.2							
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	3.1							
	3.2							
RETRIBUCIONES	4.1							
	4.2							
SALUD LABORAL	5.1							
	5.2							
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	6.1							
	6.2							
	6.3							
	6.4							
MAINSTREAMING DE GÉNERO	7.1							
	7.2							

5. GESTIÓN DEL PLAN

De la Gestión del I Plan de Igualdad de la Asociación de personas con enfermedades raras y discapacidad "Sense Barreres" de Petrer se hará cargo el Equipo de Igualdad, configurado para tal fin.

El Equipo de Igualdad se regirá por los siguientes principios:

- La participación en el mismo será voluntaria.
- Para pertenecer al mismo será necesaria una formación mínima de 5 horas en Igualdad de Oportunidades, que podrá adquirirse durante los primeros meses de incorporación al Equipo.

La **gestión** del Plan consistirá en particular en:

- Velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones programadas en fecha y forma.
- Diseñar los sucesivos programas de trabajos anuales y darles continuidad a los mismos.
- Diseñar y organizar la ejecución de las actuaciones.
- Garantizar la realización de su seguimiento, evaluación y redacción de los Informes de Evaluación.
- Tomar las medidas correctoras o complementarias necesarias para garantizar la consecución de los objetivos planteados.
- Convocar y realizar las reuniones del Equipo de Igualdad.
- Informar a la dirección, así como a todas las partes necesarias, de la puesta en marcha de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del Plan de Igualdad.
- Diseñar los sucesivos Planes de Igualdad.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para el seguimiento de las acciones de los programas de trabajo, se diseñarán las herramientas necesarias adaptadas a cada acción, además de los indicadores necesarios para cada una de ellas. Dichas herramientas e indicadores deberán permitirnos conocer y dejar constancia de la realización o aplicación de cada una de las acciones y programas de trabajo.

El Plan parte de una evaluación de la situación de igualdad inicial de hombres y mujeres en la Entidad SENSE BARRERES. A nivel intermedio, se realizarán evaluaciones de los programas anuales, con sus correspondientes informes. Finalmente, pasados los cuatro años del Plan, se redactará un informe final del mismo. Dicho informe, reflejará los cambios acontecidos desde la situación de partida hasta la situación en el momento de finalizarse el período de ejecución del Plan.

Será responsabilidad de la Comisión de Igualdad:

- El seguimiento de cada una de las acciones.
- Análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento.
- La evaluación de cada una de las acciones.
- Orientación de las acciones y actividades.
- Propuestas y aplicación de medidas correctoras o de mejora.
- La redacción de los informes de la evaluación intermedias.
- La redacción de los informes de evaluación final.

Finalmente, las conclusiones del Informe de evaluación final orientarán el Futuro del II Plan de Igualdad de SENSE BARRERES, identificando las áreas y las acciones programadas para los futuros programas de trabajo anuales.

En Petrer a 11 de Julio de 2019