



Plan de Igualdad

Plan de igualdad de
Down La Rioja- Arsido



ARSIDO
Asociación
Síndrome
de Down

Índice

1.-INTRODUCCIÓN

- 1.1. Contexto y antecedentes
- 1.2. Definición de Plan de igualdad
- 1.3. Glosario de conceptos

2.-DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.-VIGENCIA

5.-INFORME- RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD.

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 6.1. Área 1.- Acceso en la entidad: Selección y Contratación
- 6.2. Área 2.- Promoción profesional
- 6.3. Área 3.- Formación profesional
- 6.4. Área 4.- Clasificación profesional
- 6.5. Área 5.- Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo
- 6.6. Área 6.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- 6.7. Área 7.- Violencia de género

7.-MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

8.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

9.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN DE MEDIDAS

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

La entidad **Down La Rioja-Arsido**, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que en la entidad mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres que se inició con el compromiso publicitado por la entidad el día 11 de noviembre 2024. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados la entidad **Down La Rioja-Arsido** adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

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 entidad 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. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la entidad **Down La Rioja** es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a

través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padreno biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación a **Down La Rioja- Arsido**. Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla de la entidad.

la entidad se encuentra ubicada en la ciudad Logroño y tiene un centro de trabajo en el municipio de Calahorra por lo que este será además su ámbito geográfico.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado en la entidad por una Comisión Negociadora compuesta por UGT por la parte social y por Presidente por la parte de la Dirección de la entidad.

- En representación de la dirección del centro:
 - Mariano Otal Castán, presidente.
- En representación de la plantilla:
 - Rebeca Hermosilla Rojas, representante sindical. UGT

4.- VIGENCIA

El presente plan se aplica a todo el personal que presta servicios en las dependencias de la entidad Down La Rioja, en sus centros de trabajo de Plaza Martínez Flamarique nº8 en Logroño (La Rioja), y en la Calle Doctor Fleming 12 Entreplanta Dcha. CP 26500 en Calahorra (La Rioja).

La vigencia del Plan de Igualdad es la siguiente: Del 12/12/2024 al 12/12/2028.

En todo caso será modificado anticipadamente cuando se dé alguna de estas circunstancias.

Revisión cuando concurran las siguientes circunstancias:

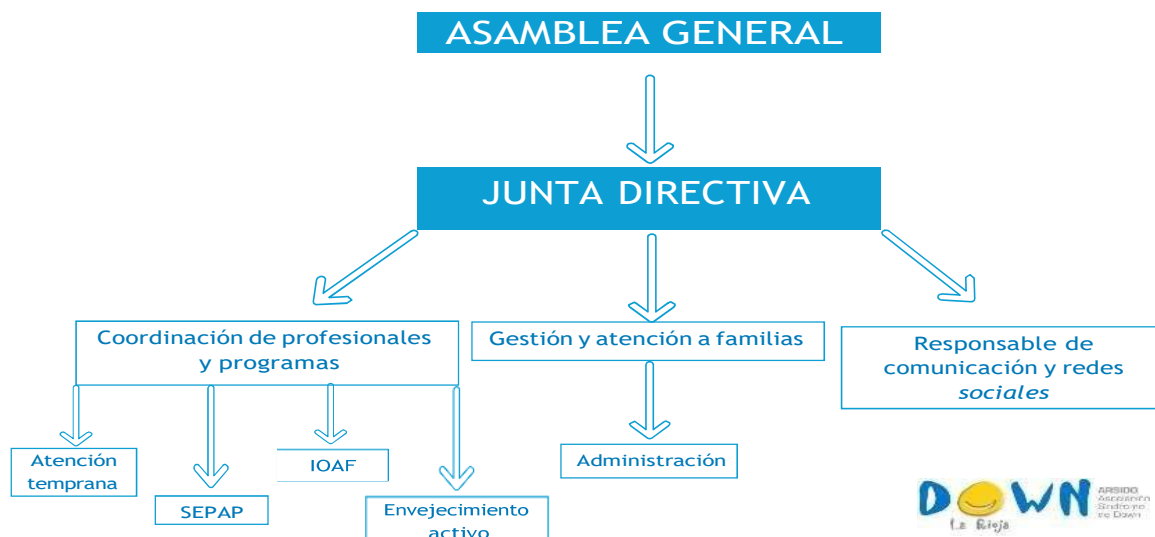
- A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la entidad por razón de sexo.
- C) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, 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 haya servido de base para su elaboración.
- E) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión de este. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

5.- INFORME-RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD.

En la primera fase del diagnóstico que se inicia el 11 de noviembre 2024, se recoge por medio de unos formularios, la información necesaria para valorar el grado de igualdad que hay en la entidad. Por un lado se solicita que se cumplimente un formulario con datos generales a la Dirección de la entidad, se solicita de la Asesoría laboral la información sobre las retribuciones percibidas por cada uno de los miembros de la plantilla y se envía también a las personas trabajadoras unos formularios anónimos con una serie de cuestiones o preguntas en relación a su percepción de la igualdad en la empresa los cuales se remiten a través de email garantizando la confidencialidad de la información en todo momento.

En función de los resultados obtenidos en los cuestionarios y de los datos diagnósticos aportados en el informe se puede concluir que Down La Rioja-Arsido en el año 2024 se caracteriza por ser una entidad claramente feminizada 13 mujeres frente a 3 hombres debido a que el ámbito de actuación de la entidad es el sector sociosanitario, siendo este un sector tradicionalmente feminizado.

Actualmente cuenta con dos centros de trabajo uno situado en Logroño y el otro en Calahorra y del organigrama de la entidad se puede observar que se encuentra dividida por áreas en la que se interviene, en los diferentes ámbitos del proyecto de vida de las personas con Síndrome de Down y sus familias.



Los datos avalan que no existe segregación horizontal, ya que no existe una mayor concentración de mujeres en unos perfiles profesionales específicos que se encuentren más feminizados, sino que la empresa se encuentra feminizada en la misma proporción en todas las categorías profesionales independientemente del sesgo de género que pueda existir en algunos puestos de manera generalizada en España.

La plantilla de la entidad se caracteriza por ser una plantilla relativamente joven, encontrándose la mayoría entre los 30 y 45 años y al ser mayoritariamente mujeres, podemos valorar que las políticas de conciliación familiar van a suponer unas de las demandas inherentes al momento de su ciclo vital. La antigüedad de las mujeres de la plantilla fundamentalmente se ubica entre los 3 y 5 años en la empresa.

En la relación a los puestos de mayor responsabilidad en la asociación se continúa con la proporcionalidad de mayor número de mujeres en puestos de responsabilidad que hombres, que resulta generalizada en los perfiles profesionales de la entidad, no valorándose la existencia de segregación vertical en puestos de toma de decisiones.

PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

Las políticas de reclutamiento de personal en la entidad se inician por el surgimiento de necesidad de sustituir al personal que causa baja por incapacidades temporales, bajas por riesgos de embarazo, vacaciones etc.

Los sistemas de reclutamiento más utilizados por la entidad se centran en Plataformas de selección de personal, envío de curriculum a través de la página web de la entidad o a través del correo electrónico, La Junta Directiva de la entidad solicita a las personas responsables de la coordinación del equipo, la búsqueda de nuevo personal. La coordinadora de programas junto a la responsable de comunicación y a la trabajadora social hacen una primera criba y se realizan entrevistas presenciales de trabajo en la sede. En su gran mayoría participan mujeres en los procesos de selectivos, ya que ocupa una proporción mucho mayor en los puestos de responsabilidad de la entidad con relación a los hombres.

En la fase de reclutamiento se observa que la gran mayoría de personas que se presentan son mujeres por la feminización del sector.

Se entiende por segregación horizontal que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones en las que se considera más válidas con relación a los roles de género asignados, En Arsido la feminización de la empresa es generalizada en todos los puestos por el sector de actividad al que se dedica su intervención, pero las mujeres no se encuentran ubicadas en puestos tradicionalmente femeninos dentro de las categorías profesionales.

La segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores, tal circunstancia podemos observar que no se da en la entidad según los datos obtenidos.

En la Entidad existe un Plan de Formación cuyo contenido es diseñado por la coordinadora de programas y la responsable del sistema de gestión de calidad. En los

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

dos primeros meses del año, se plantea el Plan de Formación Anual, en el que se recogen acciones formativas, internas o externas, que se ha visto necesario impartir debido a necesidades de producción, cambios normativos, incorporaciones, incidentes, reclamaciones, etc.

El plan de Formación se mantiene abierto y activo a lo largo de todo el año. A la incorporación de una nueva persona trabajadora, se le da una formación de acogida sobre la entidad, puesto de trabajo a ocupar, documentación a manejar y sistema de gestión (política, comunicación, organigrama, funciones y responsabilidades).

Los cursos se realizan en tanto en el lugar de trabajo, y durante la jornada laboral como fuera del lugar de trabajo y fuera de la jornada laboral.

Los criterios de selección para la participación en los cursos formativos no se determinan en función del género, sino en función de las necesidades que surgen encada uno de los perfiles profesionales.

En cuanto a las promociones, en la entidad existe un sistema de promoción objetivo el cual está regulado por el convenio colectivo. Este sistema de promoción profesional no es constitutivo de discriminación indirecta. En el último año se han promocionado a dos mujeres por méritos.

Antes de promocionar a las personas de la plantilla es fundamental realizar un análisis detallado de las necesidades actuales y futuras.

Se identifica y promueve a la persona candidata más calificada en función de su desempeño en su puesto actual y potencial en una posición distinta, asegurando equidad y objetividad teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Las habilidades que están subordinadas al puesto y en el tipo de trabajo que se lleva a cabo a diario. Son aquellas competencias tradicionales que se han aprendido con el tiempo.
- Antigüedad.
- Soft skills: adaptabilidad, pensamiento crítico, pensamiento creativo, trabajo en

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

equipo, resolución de problemas, ética laboral, gestión del tiempo, comunicación y pensamiento estratégico.

En la entidad no existen Planes de carrera, pero dispone métodos de valoración del personal promocionado como la observación directa del trabajo realizado y la entrevista personal.

A pesar de ello, se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la entidad, como son los estereotipos de género o la dicotomía que se produce entre la vida personal o laboral por lo, las medidas del plan de igualdad deberán hacer hincapié en este aspecto.

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo desde la perspectiva de la seguridad y la salud son buenas, cuando ha sido necesario se han adaptado las condiciones de trabajo para garantizar el cuidado y respeto de las/los trabajadores. La sede de la entidad permanece abierta mañanas y tardes de lunes a viernes, con un mayor número de actividades ofertadas en horario de tarde debido a las necesidades de los usuarios. El colectivo que se atiende por las mañanas está en horarios escolares o laborales, por lo tanto, los servicios y tratamientos deben realizarlos en horario de tarde. Por tanto, es necesario que la gran mayoría de las profesionales de la asociación desarrollen su jornada en horario partido.

Además, la mayoría de los contratos son a jornada parcial, siendo 38.5 horas la horas semanales realizadas y no se realizan horas extras ni complementarias, cuestión que apoya la conciliación de la vida personal y laboral. La jornada de trabajo parcial está ligada al número de usuarios/as que hay en un servicio, por lo que es variable de un curso escolar a otro.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Para promover la conciliación de la vida personal y familiar y la ordenación del tiempo de trabajo la entidad se basa en la aplicación del convenio vigente, así como de forma generalizada en caso de situaciones de necesidades de conciliación sobrevenidas por parte de los y las profesionales, se garantiza el respeto a la conciliación y se adapta a las circunstancias el trabajo a desarrollar, promoviendo soluciones para garantizar el derecho a la vida personal, familiar y laboral en situaciones sobrevenidas en materia de conciliación de personas dependientes, hijos/as.

La entidad dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Jornadas reducidas, flexibilidad de horarios. Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)

Se han producido dos adaptaciones de jornada por motivos de conciliación y una reducción de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Los canales de información y comunicación para informar a los trabajadores con los que la Entidad cuenta para informar a los y las trabajadores/as sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el enlace sindical. Son las mujeres las que hacen más uso de los permisos en la Entidad porque son mayoría.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Arsido es una entidad feminizada, ya que el 81,2% de la plantilla son mujeres. Se considera que para que una entidad, área o similar no se encuentre masculinizado o feminizado y que esté en equilibrio tiene que encontrarse dentro de los porcentajes entre el 60% y el 40%. No existe infrarrepresentación de mujeres en ninguna de las

áreas de la asociación ya que las funciones desarrolladas por parte de los y las técnicos no se adscriben en función del género, sino de las necesidades detectadas y la formación específica que tiene cada profesional.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

El lenguaje condiciona la imagen de la realidad y cómo se transmite. La utilización de un modelo estereotipado sobre las mujeres y los hombres niega la evidencia de los cambios sociales respecto a la consecución de la igualdad entre ambos sexos. Cuando se emplea el masculino como genérico se invisibiliza a las mujeres, por ello la entidad con carácter general utiliza el lenguaje inclusivo en las comunicaciones externas en mayor medida que las internas, que en muchas ocasiones dependen del compromiso que cada uno de los y las profesionales adquieren en la utilización del lenguaje no sexista. No existe un protocolo o formación específica en utilización del lenguaje inclusivo en la entidad. Especial mención también a las imágenes proyectadas en los diferentes medios, en las que se cuida promover una visión igualitaria entre mujeres y hombres de las personas con discapacidad.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Con relación a las actuaciones contra el acoso sexual y por razón de género, la entidad ha elaborado un protocolo de prevención y actuación, si bien no se ha desarrollado una formación específica en esta materia. No se ha registrado ninguna denuncia constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa. La Entidad elabora un código ético y la evaluación de riesgos psicosociales la realiza la empresa de Prevención de Riesgos Laborales contratada por la entidad.

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, Down La Rioja-Arsido , decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la entidad, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de Down La Rioja.

La entidad dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección y contratación
2. Formación profesional
3. Promoción profesional
4. Clasificación profesional
5. Infrarrepresentación de la mujer
6. Retribución y auditoría salarial
7. Conciliación y corresponsabilidad
8. Prevención de Riesgos Laborales
9. Protocolo frente al acoso

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

10. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
11. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Área 1.- Selección y Contratación

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Desarrollar un protocolo de selección para evitar la discriminación de género en la contratación de personal.

1.1 Revisión del formato de selección de personal, eliminando cualquier estereotipo de género existente.

1.2 Puesta en valor de la necesidad de contratación del sexo menos representado.

1.3 Protocolización de la acogida a la entidad a los profesionales de nueva incorporación a la plantilla, informando sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad.

2. Publicar las ofertas de empleo en las plataformas utilizadas para tal fin minimizando los estereotipos de género.

2.1 Utilización de lenguaje no sexista en las convocatorias.

2.2 Eliminación de cualquier cuestión que pueda conllevar a la perpetuación de los estereotipos de género en las profesiones de la entidad.

2.3 Elaboración de un registro de las personas que participan en los procesos selectivos con datos desagregados por sexo.

DESARROLLAR UN PROTOCOLO DE SELECCIÓN PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Revisión del formato de selección de personal, eliminando cualquier estereotipo de género existente.	Área de recursos humanos	- Utilización de lenguaje no sexista en el formato de selección de personal. - Eliminación de cualquier cuestión que perpetúe los roles de género en el formato.	Primer trimestre 2025
Puesta en valor de la necesidad de contratación del sexo menos representados	Área de recursos humanos	- Nº de hombres que se preseleccionan a las candidaturas/ Nº total de personas preseleccionadas. - Nº de hombres que superan los procesos selectivos/ Nº de hombres preseleccionados	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

Protocolización de la acogida a la entidad a los profesionales de nueva incorporación a la plantilla, informando sobre el I Plan de Igualdad de Oportunidades de la entidad.	Área de recursos humanos y responsables de las áreas.	- Firma de la entrega de la documentación de acogida realizada. - Cumplimiento en el 100% de las nuevas incorporaciones, del protocolo de acogida mediante la firma de entrega de documentación. - Entrega al 100% de los y las profesionales de nueva incorporación del Plan de Igualdad de la entidad	Primer trimestre 2025
PUBLICAR LAS OFERTAS DE EMPLEO EN LAS PLATAFORMAS UTILIZADAS PARA TAL FIN MINIMIZANDO LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Utilización de lenguajes no sexistas en las convocatorias	Área de recursos humanos.	- Denominaciones neutras de cada perfil profesional del catálogo de perfiles. - Utilización de lenguaje no sexista en la convocatoria de puestos vacantes en al menos el 70%	Desde enero de 2025 hasta la finalización del Plan

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

Eliminación de cualquier cuestión que pueda conllevar a la perpetuación de los estereotipos de género de las profesiones.	Área de recursos humanos.	- Utilización de imágenes que no perpetúen los roles de género. - Eliminación de cualquier cuestión que perpetúe los roles de género en la convocatoria.	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.
Elaboración de un registro de las personas que participan en los procesos de selectivos con datos desagregados por sexo.	Área de recursos humanos.	- Introducción de los datos desagregados por sexos en el registro de personas que participan en los procesos selectivos. - % de hombres y mujeres que son contratados y % de hombres y mujeres preseleccionados en las convocatorias.	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.

Área 2.- Promoción profesional

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Difundir los puestos de promoción interna a toda la plantilla, garantizando la igualdad de participación a mujeres y hombres.
 - 1.1 Envío de mail en el mismo momento a toda la plantilla con las ofertas de promoción interna de la entidad (modificación de categoría, modificación de horario y/o jornada laboral).
 - 1.2 Informar de la misma manera a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por atención de familiar.
 - 1.3 Revisión de la plantilla utilizada en los procesos de promoción interna, eliminando cualquier estereotipo de género existente.

DIFUNDIR LOS PUESTOS DE PROMOCIÓN INTERNA A TODA LA PLANTILLA, GARANTIZANDO LA IGUALDAD DE PARTICIPACIÓN A MUJERES Y HOMBRES.			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Envío de mail en el mismo momento a toda la plantilla con las ofertas de promoción interna de la entidad (modificaciones, categoría, horario y/o jornada laboral).	Área de recursos humanos	- Fecha de envío y % de profesionales que reciben mail con ofertas de promoción interna desagregado por sexo. - N.º de promociones internas	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.
Informar de la misma manera a las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia por atención de un familiar.	Área de recursos humanos	- N.º de personas que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de hijos/as cuando se ofertan promociones internas. - Al menos el 90% de los y las profesionales que se encuentran en situación de excedencia por cuidado de hijos/as reciben, al mismo tiempo que el resto de la plantilla, las ofertas de promoción interna.	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

Revisión de la platilla utilizada en los procesos de promoción interna, eliminando cualquier estereotipo de género existente.	Área de recursos humanos.	- Utilización de lenguaje no sexista en el formato. - Eliminación de cualquier cuestión que perpetúe los roles de género en el formato.	Primer trimestre 2025
--	---------------------------	--	-----------------------

Área 3.- Formación profesional

En Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de personal.

- 1.1 Elaboración de un curso de formación en igualdad de género.
- 1.2 Participación en la formación de todos los perfiles profesionales de la entidad en igualdad de oportunidades.
- 1.3 Promoción de la participación en la formación de las personas que se encuentren en situación de excedencia por atención de familiar.

2. Garantizar la participación en condiciones de igualdad de oportunidades a mujeres y hombres en las formaciones impartidas por la entidad.

- 2.1 Utilización de lenguaje no sexista en las formaciones desarrolladas por la entidad
- 2.2 Convocatoria en igualdad de oportunidades al personal, valorando la procedencia de su participación por perfil profesional.
- 2.3 Elaboración de una tabla de seguimiento de los y las profesionales participantes en las formaciones, desagregada por sexo.
- 2.4 Información a las personas que se encuentren en suspensión de contrato por motivos de conciliación, para que puedan participar en los cursos de formación.

FORMAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A TODA LA PLANTILLA DE PERSONAL

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Elaboración de un curso de formación en igualdad.	Área de recursos humanos y técnicos responsables.	- Desarrollo de un curso de al menos 10 horas de duración. - Desarrollo de un contenido mínimo de las siguientes materias: - Conceptos básicos en igualdad, plan de igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral. - Acoso sexual y por razón de sexo. - Lenguaje no sexista. - Difusión de la formación.	Tercer cuatrimestre 2025

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

Participación en la formación de todos los perfiles profesionales de la entidad en igualdad de oportunidades	Área de recursos humanos	- Desarrollo de al menos el 60% de la plantilla del curso de igualdad de oportunidades. - Nº de profesionales que participan en la formación, desagregados por sexos.	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.
Promoción de la participación en la formación de las personas que se encuentren en situación de excedencia por atención de familiar.	Área de recursos humanos.	- Oferta a todas las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidados la oferta formativa existente, especialmente con ocasión de su reincorporación. - Nº de personas que solicitan realización de formación On-line. - Nº de formaciones realizables online	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.

GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN EN CONDICIONES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A MUJERES EN LAS FORMACIONES IMPARTIDAS POR LA ENTIDAD			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Utilización de lenguaje no sexista en las formaciones desarrolladas por la entidad	Área de recursos humanos.	- Introducción en los contratos con las empresas formativas la indicación de utilización de lenguaje inclusivo.	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.
Convocatoria en igualdad de oportunidades a las formaciones impartidas por la entidad valorando la procedencia de su participación por perfil profesional.	Área de recursos humanos.	- Nº de personas convocadas por perfil profesional a cada curso formativo desagregado por sexo.	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

Elaboración de una tabla de seguimiento de los y las profesionales participantes en las formaciones, desagregada por sexo.	Área de recursos humanos.	- Nº de formaciones impartidas - Nº de formaciones específicas en igualdad de oportunidades. - Nº de profesionales que participan en las formaciones, desagregadas por sexo.	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.
Información a las personas que se encuentren en suspensión de contrato por motivos de conciliación, para que puedan participar en los cursos de formación.	Área de recursos humanos.	- Nº de personas que se encuentran en situación de suspensión de contrato por motivos de conciliación. - Al menos el 90% de los y las profesionales que se encuentran en situación suspensión de contrato reciben, al mismo tiempo que el resto de la plantilla, las ofertas de formación.	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.

Área 4.- Clasificación profesional

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Promover un sistema de valoración de los puestos de trabajo.
 - 1.1 Elaboración de un documento con los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género; que incluya un análisis comparativo con las tablas salariales del convenio colectivo para determinar la existencia o no de desigualdad entre mujeres y hombres.

PROMOVER UN SISTEMA DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Elaboración de un documento con los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género, que incluya un análisis comparativo con las tablas salariales del convenio colectivo para determinar la existencia o no de desigualdad entre mujeres y hombres.	Área de recursos humanos	- Elaboración de un documento de procedimiento salarial - Definición de la estructura retributiva y de los complementos salariales - Registro salarial, desagregado por sexo, por categoría o puesto de trabajo de igual valor	Julio 2025

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

Participación en la formación de todos los perfiles profesionales de la entidad en igualdad de oportunidades	Área de recursos humanos	- Desarrollo de al menos el 60% de la plantilla del curso de igualdad de oportunidades. - Nº de profesionales que participan en la formación, desagregados por sexos.	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.
Promoción de la participación en la formación de las personas que se encuentren en situación de excedencia por atención de familiar.	Área de recursos humanos.	- Oferta a todas las personas que se encuentren en situación de excedencia por cuidados la oferta formativa existente, especialmente con ocasión de su reincorporación. - Nº de personas que solicitan realización de formación On-line. - Nº de formaciones realizables online	Desde enero 2025 hasta la finalización del Plan.

Área 5.- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos y medidas a desarrollar:

- 1 Prevenir, detectar e intervenir ante situaciones de acoso por razón de género o sexual en la entidad.
 - 1.1 Difusión del protocolo a toda la plantilla.
 - 1.2 Nombramiento de un/a profesional como figura de apoyo a la víctima de

acoso.

PREVENIR, DETECTAR E INTERVENIR ANTE SITUACIONES DE ACOSOPOR RAZÓN DE GÉNERO O SEXUAL EN LA ENTIDAD			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Difusión del protocolo a toda la plantilla	Área de recursos humanos	- Nº de acciones de difusión - % platilla informada sobre el protocolo. - Difusión del protocolo en la página web.	Primer trimestre 2025
Nombramiento de un o una profesional como figura de apoyo a la víctima de acoso.	Área de recursos humanos	- Nº de denuncias formuladas. - Nº de casos resueltos - Nº de personas atendidas	Primer trimestre 2025

Área 6.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Establecer medidas que permitan a las mujeres y a los hombres compatibilizar responsabilidades y obligaciones laborales y personales que faciliten el desarrollo profesional dentro de la entidad garantizando la igualdad de oportunidades.
 - 1.1 Información en el protocolo de acogida de la entidad sobre el derecho a la desconexión digital, realizando la indicación de mantener el móvil de empresa apagado fuera de la jornada laboral.
 - 1.2 Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de la entidad.
 - 1.3 Difusión a través de mail a toda la plantilla el catálogo de medidas.

ESTABLECER MEDIDAS QUE PERMITAN A LA MUJER Y AL HOMBRE COMPATIBILIZAR RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES LABORALES Y PERSONALES QUE FACILITEN EL DESARROLLO PROFESIONAL DENTRO DE LA ENTIDAD, GARANTIZANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Información en el protocolo de acogida de la entidad sobre el derecho a la desconexión digital.	Área de recursos humanos.	- Inclusión en el protocolo de acogida de personal de nueva incorporación.	Desde Octubre de 2025 hasta la finalización del Plan.
Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación para conocer la oferta de la entidad.	Área de recursos humanos	- Nº de medidas de conciliación. - Nº de casos resueltos - Nº de reuniones para la elaboración del catálogo desarrolladas.	Desde Octubre de 2025 a Diciembre 2025

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

Difusión a través de mail a toda la plantilla del catálogo de medidas.	Área de recursos humanos	- % plantilla informada sobre el catálogo, desagregada por sexo. - Nº de acciones de difusión. - Difusión del protocolo en la página web. - % personas que se acogen a alguna medida de conciliación.	Primer trimestre de 2025
--	---------------------------------	--	---------------------------------

Área 7.- Violencia de género

Objetivos y medidas a desarrollar:

1. Garantizar el acceso a recursos especializados a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - 1.1 Elaboración de un protocolo de derechos laborales para las situaciones de violencia de género.
 - 1.2 Difusión del protocolo a toda la plantilla a través de mail.
 - 1.3 Reconocimiento del derecho de la trabajadora víctima de violencia de género al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo.
 - 1.4 Garantizar el derecho a faltas justificadas en la jornada laboral de las mujeres víctimas de violencia de género a través de servicios sociales.

GARANTIZAR EL ACCESO A RECURSOS ESPECIALIZADOS A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO			
MEDIDAS	RESPONSABLES	INDICADORES	CALENDARIO
Elaboración de un protocolo de derechos laborales para la situaciones de violencia de género	Responsables de las áreas	- Nº de reuniones. - Elaboración de actas de las reuniones	Primer trimestre 2025.
Difusión del protocolo a toda la plantilla a través del email	Responsables de las áreas	- Nº de acciones de difusión. - % platilla informada sobre el protocolo. - Difusión del protocolo en la página web	Abril 2025
Reconocimiento del derecho de la trabajadora víctima de violencia de género al ejercicio simultáneo de varias fórmulas de reordenación del tiempo de trabajo.	Responsables de las áreas	- Nº de solicitudes de reorganización del tiempo de trabajo - % de solicitudes concedidas.	Vigencia del Plan

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

Garantizar el derecho a faltas justificadas en la jornada laboral de la mujeres víctimas de violencia de género a través de servicios sociales.	Área de recursos humanos	- % sobre el total de jornada de faltas al puesto de trabajo	Vigencia del Plan
---	--------------------------	--	-------------------

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la entidad dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios técnicos y materiales: la empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y demás suministros, documentación e impresos y cualquier otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos: se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral, además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán por cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como Responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la entidad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento de Plan de igualdad.

8.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

El seguimiento del I Plan de Igualdad se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. La comisión estará formada por personal técnico de la entidad y representantes de las personas trabajadoras o en su defecto representantes de los sindicatos mayoritarios del sector.

Las personas que forman parte de la Comisión para el seguimiento del Plan de Igualdad serán:

- En representación de la dirección del centro:
 - Mariano Otal Castán, presidente.
- En representación de la plantilla:
 - Rebeca Hermosilla Rojas, representante sindical. UGT

Para ello, se convocarán reuniones periódicas cada 6 meses y de forma extraordinaria cada vez que sea necesario informando con un periodo de antelación de 5 días, de las cuales se levantará acta, recogiendo documentalmente tal seguimiento con el fin de evaluar y revisar el Plan de Igualdad.

Se realizará por parte de la comisión un informe de seguimiento anual hasta la finalización

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

de la vigencia del plan, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar su vigencia.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad: para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

Para llevar a cabo el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, la metodología empleada será:

- Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- Informe de seguimiento y evaluación. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
- Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento, se difunde al resto de personal por los canales habituales establecidos en la entidad.

EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación final es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es

Plan de igualdad - Down La Rioja-Arsido

necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones que incorporen nuevas propuestas de intervención. Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones. Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas.

La evaluación final engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados.
- Evaluación de procesos.
- Evaluación de impacto.

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevado a cabo por la comisión de seguimiento del Plan:

- Una evaluación intermedia, a los dos años de la implantación.
- Una evaluación final, al finalizar la vigencia del Plan.

Las finalidades de la evaluación del Plan de Igualdad son:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

1º Recogida y análisis de información. Se deben revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad y los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción del Plan. Se deberá también revisar el diagnóstico de situación inicial, permitiendo comparar la situación de partida con la actual.

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar necesidades y causas que las generan
- Definir acciones de mejora a aplicar
- Establecer prioridades de acción
- Definir el sistema de seguimiento y control de estas.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado del informe de evaluación final por la Comisión y la Dirección de la empresa será difundido al resto del personal.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que el contenido del Plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y se recogerá los acuerdos de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al Plan de Igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

9.-CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS

[illegible]

Reunidas todas las partes implicadas, aprueban el presente Plan de igualdad.

En Logroño, a 12 de diciembre de 2024

En representación de la dirección del centro:

Mariano Otal Castán



En representación de la plantilla:

Rebeca Hermosilla Rojas



