

PLAN DE IGUALDAD ASTEA AUTISMO



Astea Autismo
Centro de Asuntos Sociales
Sala 4 de la planta baja
Calle Retama s/n,
C.P. 04600
Huerca-Overa
ALMERÍA
asteautismo@asteautismo.org



PLAN DE IGUALDAD

Legislación sobre igualdad

Se hace necesaria una legislación específica que regule la incorporación de la mujer en la sociedad y en el trabajo entre la legislación más destaca encontramos:

En el ámbito internacional;

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)

Carta de la mujer (2010)

En el ámbito nacional;

Constitución Española (1978)

Artículo 14; que recoge la igualdad como uno de los principios fundamentales de la democracia y de la sociedad moderna y que dice textualmente, “ **Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento raza sexo religión opinión o cualquier otra circunstancia personal o social**”

Artículo 1.1 “**España, se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad la justicia la igualdad y el pluralismo político**”

Artículo 9.2; **Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas**”

Artículo 23.2; “**Los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos**”





Artículo 149.1; “El Estado tiene competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales.”

Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar que supuso un paso más en el intento de eliminación de los obstáculos que las mujeres se encuentran por el papel social que se les ha asignado.

Ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Está ley representa una herramienta más en la defensa de la igualdad de trato eliminando toda discriminación por razón de género en el ámbito laboral, introducen numerosas modificaciones a los textos legales ya existentes y supone un impulso a la negociación colectiva integrando la perspectiva de género y abriendo un abanico de posibilidades para transformar la sociedad y ampliar sus derechos colectivos. Su objetivo fundamental queda recogido en el artículo 1 de esta ley **“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes”**. **Está Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en particular. Y ante la eliminación. De la discriminación de la mujer sea cual fuere su circunstancia o condición en cualesquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política civil laboral económica social y cultural...”**

Para **ASTEA** Huerca-Overa la igualdad entre mujeres y hombres es más que una política y por tanto su compromiso excede del mero cumplimiento de la ley por este motivo ha puesto en vigor mejoras en materia de igualdad y conciliación.

Este plan de igualdad se regirá por la premisa que defiende la igualdad de mujeres y hombres en derechos y deberes. Así como el reconocimiento de su dignidad humana intimidad y respeto. En este sentido la Asociación **astea**, tenderá a evitar y eliminar aquellas situaciones y comportamientos que expliquen un carácter discriminatorio tanto directa como indirectamente.

La aplicación del presente Plan tenderá a solventar aquellas diferencias surgidas en aspectos tales como el disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación familiar laboral contratación promoción y demás condiciones laborales originadas por la conservación de roles discriminatorios en función del género.

Asimismo, promueve una garantía de confidencialidad respeto a la intimidad y dignidad para todos los trabajadores/as y usuarios/as de la Asociación muy especialmente en las actuaciones que se produzcan con ocasión de situaciones de violencia de género acoso por razón de sexo o acoso sexual. El plan presenta un sistema de seguimiento y evaluación constituido por indicadores que posibiliten a tenor de los resultados obtenidos y de las circunstancias específicas y reales calibrar y valorar, el desarrollo e influencia de las medidas adoptadas.

El contenido la forma y el proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo según los 4 puntos establecidos en la Ley de Igualdad:





Definición: el plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendente a alcanzar, la Asociación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Diagnóstico de situación Deberá proporcionar datos desagregados por sexo en relación a todos aquellos elementos susceptibles de valoración en términos de análisis de características y edad de la plantilla disfrute de permisos que contribuyen a la conciliación de la vida familiar y laboral, contratación temporal y fija, distribución por turnos de trabajo, puestos desempeñados, formación, selección, salud laboral etc.

Objetivos: llevado a cabo el diagnóstico de situación podrá establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán constituir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación. Tales objetivos incluirán las estrategias Y prácticas para su consecución e irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo clasificación promoción y formación profesional condiciones retribuidas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad, entre hombres y mujeres, la conciliación personal familiar y laboral y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Aplicación control y seguimiento. Corresponderá a la Comisión de Igualdad compuesta paritariamente por los firmantes del presente Convenio Colectivo y del Plan de Igualdad la aplicación control y seguimiento del mismo.

Una vez realizado el diagnóstico se establece una serie de objetivos y medidas propuestas para llegar al objetivo en diferentes temas relacionados con la igualdad quedando de la siguiente manera.

El objetivo que se pretende lograr con el plan de igualdad es establecer una igualdad efectiva entre hombres y mujeres con independencia de que sean trabajadores o usuarios. Con objeto de conseguir un Plan de Igualdad completo se tomó como referencia la **Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como lo establecido en los **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.**

Está orientado a fomentar estrategias socio laborales a través del diálogo promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el propósito de atender y tratar aquellas necesidades y carencias manifiestas en los diferentes colectivos.



Disfrute de permiso excedencia y reducciones que contribuyan a la conciliación laboral y familiar.

Objetivos

Adoptar decisiones a nivel laboral que estimulen la conciliación de la vida familiar y profesional y para ello se plantean dos objetivos: conseguir un acercamiento hacia la igualdad en el número de solicitudes recibidas por parte de los trabajadores y trabajadoras para el disfrute de estas excedencias y reducciones de jornada y continuar con la actitud de fomentar la conciliación laboral y familiar a través del mantenimiento de la excedencia, licencias y reducciones de jornadas establecidas.

Medidas

- Vacaciones en caso de baja por incapacidad temporal retraso del disfrute del periodo de vacaciones cuando coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo en supuestos de maternidad o de adopción y de acogimiento.
- En caso de hospitalización superior a los 5 días si el empleado o empleada se encuentra disfrutando sus vacaciones, éstas se interrumpirán hasta su finalización.
- Si antes de disfrutar el periodo vacacional irrumpe, una baja por accidente o enfermedad no se perderá el derecho, aunque la baja exceda del año natural.
- El periodo de disfrute de vacaciones podrá acumularse al permiso de maternidad de lactancia y de paternidad aun habiendo expirado ya el periodo natural, que tal periodo corresponda.
- 12 semanas por nacimiento y cuidado del menor.
- Una hora de ausencia por lactancia durante los 12 primeros meses del hijo o hija.
- Derecho a ausentarse para someterse a técnicas de fecundación asistida
- Dos horas de flexibilidad horaria en el caso de hijos e hijas con discapacidad para conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros y el horario laboral.





- Permiso retribuido por adopción internacional permiso retribuido por asistencia a exámenes prenatales reducción de jornada por guarda legal de menor.
- Reducción retribuida de hasta un 50 % de la jornada para atender el cuidado de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad en el caso de enfermedad muy grave y por el periodo máximo de un mes.
- Excedencia no superior a 3 años por cuidado de hijos
- Excedencia no superior a 3 años por cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad.
- En el caso de nacimiento de hijos prematuros que deban permanecer hospitalizados el empleado o empleada tiene derecho a ausentarse hasta un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- Permiso no retribuido de un mes por fallecimiento de cónyuge o hijos.

Discriminación por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo.

Objetivos

La Asociación mostrara especial atención a todos aquellos casos relacionados con el acoso sexual o discriminación por razón de sexo originados en el entorno laboral adaptando las medidas preventivas que resulten necesarias en los supuestos que se constaten actitudes inapropiadas referentes a la discriminación en función del género.



Medidas

Elaboración de un protocolo que sirva de cauce resolución y corrección disciplinaria en su caso de los supuestos de acoso en cualquiera de sus formas sexual por razón de sexo moral o laboral durante el desarrollo del procedimiento se garantizará el derecho a la confidencialidad y a la no represalia contra el denunciante a nivel disciplinario el acoso sexual ejercicios sobre un empleado o empleada dentro o fuera de las instalaciones de la Asociación, será considerado como falta muy grave.

Atención a las víctimas de violencia de género

Objetivos establecer un tratamiento y una integración adecuada para aquellos trabajadores y trabajadoras que sufran Uruguay han sufrido violencia de género fortaleciendo con ello la sensibilización sobre esta situación.

Medidas

Reducción de jornada a la trabajadora víctima de la violencia contra las mujeres para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral con un mínimo de media hora y un máximo de 2 tercios de su jornada diaria con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o cambio de turno.

Las faltas de asistencia totales o parciales de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención de salud según proceda.

Excedencia por violencia de género:

No será necesario un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma durante los dos primeros meses de excedencia se percibirá las retribuciones íntegras. Proteger y asegurar el derecho de confidencialidad de las mujeres víctimas de violencia de género.

