

MEDIDAS DE IGUALDAD



Plena Inclusión La Rioja, a través de este documento, articula una serie de medidas para la consecución del objetivo de igualdad y ser consecuente con el artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

“Artículo 45.1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación labora

1. DATOS DE LA PLANTILLA ACTUAL

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

1.1. CARACTERÍSTICAS

Plena Inclusión La Rioja está formada por 18 profesionales en plantilla.

Las y los profesionales esporádicos no son siempre los mismos, porque su contratación depende de diferentes factores: perfil de la persona con discapacidad a la que se presta apoyo, disponibilidad de la persona profesional, formación, normativa legal de contratación, etc. Por este motivo, en el cuadro siguiente, sólo aparecen los profesionales de la plantilla contratados de manera regular y continuada.

Plantilla desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
Número	20	4	24
Porcentaje	83,33 %	16,67%	100%

Las tablas siguientes recogen los datos de la plantilla desagregados por edad, antigüedad y sexo. La edad media de la plantilla de Plena Inclusión La Rioja es de 38,83 años y la antigüedad media es de 5 años y 7 meses

Plantilla desagregada por edad y sexo	Mujeres	Hombres	Total
De 20 a 30 años	5	1	7
De 31 a 40 años	2	2	3
De 41 a 50 años	9	1	10
De 51 a 60 años	4	0	4

Datos extraídos de los registros de la entidad. Año 2023

Plantilla desagregada por años antigüedad y sexo	Mujeres	Hombres	Total
< 1 – 2 años	10	4	15
> 2 - 4 años	1	0	1
> 4 - 6 años	1	0	1
> 6– 8 años	1	0	1
> 8 – 10 años	2	0	2
> 10 - 12 años	0	0	0
> 12 – 19 años	2	0	2
> 20– 29 años	2	0	2

Datos extraídos de los registros de la entidad. Año 2023

1.2. CONTRATACIÓN

Tipos de contrato

A continuación, se detalla la distribución de la plantilla en base al tipo de contratos:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPOS DE CONTRATOS			
Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Temporal tiempo completo			
Indefinido a tiempo parcial	4	0	4
Indefinido a tiempo completo	13	4	15
Indefinido a tiempo completo discapacidad	1	0	1
Indefinido a tiempo parcial discapacidad	2	0	4
TOTAL	20	4	24

El 100% de la plantilla tiene contratos indefinidos. De las 24 personas, 20 son mujeres.

Las 8 personas que tienen una jornada atípica el 75% son mujeres.

Además, Plena Inclusión La Rioja cuenta en su plantilla con 2 mujeres con discapacidad, que supone el 8 % de la plantilla.

Categorías Profesionales

El siguiente cuadro recoge la distribución de la plantilla por las categorías profesionales que tienen reconocidas en el contrato laboral actual.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES			
Categorías	Mujeres	Hombres	Total
Técnico/a Grado superior	3	0	3
Técnico/a Grado Medio	8	2	9
Educador/a	5	2	6
Auxiliar Administración	1	0	1
Auxiliar Servicios Generales	3	0	5
TOTAL	20	4	24

El 50% de las mujeres de la plantilla tienen una categoría de técnico de grado medio o grado superior. Los hombres están contratados en la categoría de educador (2) y técnico de grado medio (2).

1.3. FORMACIÓN

El nivel de formación de los profesionales de la plantilla de Plena Inclusión La Rioja es:

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR FORMACIÓN			
Categorías	Mujeres	Hombres	Total
Licenciatura o Grado	6	1	6
Diplomatura	5	3	7
Formación Profesional	6	0	6
Certificado de Escolaridad	3	0	5
TOTAL	20	4	24

El 54,17% de la plantilla tiene formación superior (licenciatura, diplomatura o grado universitario), de los cuales el 84,62% son mujeres.

1.4. PROMOCIONES Y DESARROLLO PROFESIONAL

En los últimos años, se han producido la creación de nuevos puestos o modificaciones de puestos de trabajo que han supuesto la promoción o desarrollo profesional:

- ✓ 2 mujeres han promocionado al puesto de coordinación técnica y coordinación de entorno.
- ✓ En los últimos años (2 años) se han hecho todos los contratos indefinidos.
- ✓ Se han creado 7 puestos nuevos: técnico/a en accesibilidad cognitiva y validadores de accesibilidad cognitiva, técnico/a en el área de doblemente excluidos y responsable salud mental.

1.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

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

Estas medidas afectan al conjunto de la plantilla de profesionales, aunque algunas de ellas son diferentes en función del servicio que presta el profesional:

Generales para toda la plantilla:

- ✓ Reducción de jornada para trabajadores/as con menores.
- ✓ Horario de entrada flexible según necesidad y previa solicitud.

La reducción de jornada es la establecida para todas las personas por el Estatuto de las Personas Trabajadoras. Las personas acogidas a la reducción de jornada son 3 mujeres.

Áreas federativas:

- ✓ En jornada completa, dos tardes a la semana con salida a las 17:00 horas y los viernes a las 15:00 horas.
- ✓ Jornada intensiva desde el 12 de junio al 28 de septiembre, en horario de 9:00 a 16:00 horas.

Atención directa:

- ✓ Días adicionales libres, por disponibilidad y apoyos extras prestados.
- ✓ Flexibilidad en la jornada, según necesidad y previa solicitud.
- ✓ Elección libre de la totalidad de días de vacaciones.
- ✓ Eximición de participación en algunas actividades federativas de fin de semana.

Actualmente 2 personas están disfrutando de reducción de Jornada por conciliación familiar.

2. **MEDIDAS DE IGUALDAD**

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

En el caso de Plena Inclusión La Rioja, se propone incluir también cuestiones relacionadas con la discapacidad y la accesibilidad.

Período ejecución	de 2023-2027
Personas destinatarias	Los trabajadores de Plena Inclusión La Rioja.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incluir la dimensión de género en todas las áreas de trabajo de la Federación. ✓ Establecer una metodología sistemática vinculada con la igualdad en las acciones.
Acciones	Acceso al Empleo
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantía de una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
	Formación
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de formación anual. Elaboración, seguimiento y evaluación. ▪ Diseño de acciones formativas específicas en base a necesidades individuales y de las áreas de trabajo.
	Condiciones Salariales
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas salariales: actualizar las partidas con la revisión del convenio del sector y cumplir con las condiciones aprobadas.
	Promoción
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los requisitos de promoción en la Federación: no se hará discriminación por motivos de género.
	Conciliación
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar y dar respuesta individualmente a las condiciones de conciliación que proponen los trabajadores, acomodándolo lo máximo posible y siempre que lo permita el servicio.
Acceso por razón de sexo y salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de un posicionamiento de la entidad frente al abuso. ▪ Tener un protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual.
	Accesibilidad
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer efectivas e incorporar a la Federación las mejoras de accesibilidad detectadas previamente.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Técnico. • Presupuesto anual para realizar el plan de formación.