



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PLAN DE IGUALDAD AUTISMO SEVILLA



A. INTRODUCCIÓN

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD
2. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD
3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD
4. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN
6. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Algunos datos TEA

Todo lo que somos es lo que hacemos



1 de 100 niños y niñas que nacen tiene un Trastorno del Espectro del Autismo según estudios de Autismo Europa.

15.000 personas con TEA, es la cifra aproximada que se calcula existe en la provincia de Sevilla.

+800 personas con TEA y sus familias reciben algún tipo de servicio o participa de actividades de Autismo Sevilla.

119 es el número de profesionales especializados que Autismo Sevilla destina al cumplimiento de su misión.

+1200 profesionales y personas voluntarias participan cada año en nuestras acciones de formación y especialización.

0% es el objetivo a cumplir: Ninguna persona con TEA y familia desatendida, o lo que es lo mismo, 100% de cobertura.

1. Presentación de la entidad

Todo lo que somos es lo que hacemos

La Asociación Autismo Sevilla pertenece por su propia definición el Tercer Sector de Acción Social, en concreto dentro del ámbito de la discapacidad. Como entidad de utilidad pública e interés social, incluye dentro de su misión el apoyo a los grupos desprotegidos impulsando iniciativas de formación, con y sin compromiso de contratación, empleo con apoyo y prácticas para estos colectivos.

Autismo Sevilla es una Asociación de Padres y Madres de personas con trastornos del espectro autista sin ánimo de lucro constituida el 16 de marzo de 1978.

Autismo Sevilla es una asociación de ámbito provincial. De hecho sus actividades y servicios abarcan todo el territorio de la provincia de Sevilla, teniendo en la actualidad usuarios y usuarias de los 105 municipios de Sevilla. Además de en la capital, nuestra entidad dispone de sedes en Écija y Osuna.

Tiene por objeto promover la calidad de vida de las personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA) y de sus familias a lo largo de su ciclo vital.

Autismo Sevilla se presenta así como referente a nivel nacional en este campo, contando con una amplia oferta de servicios y proyectos y con un equipo de profesionales de alto nivel, excelentemente formado en diversas áreas de actuación y cuya premisa es atender de manera individualizada las necesidades de cada persona con TEA, ofreciendo su total compromiso e implicación a la persona en cuestión y a su familia, todo ello basado en el trabajo en equipo y en una gestión responsable y profesional.

Como entidad especializada en TEA, desde el Centro Integral de Recursos de Autismo Sevilla, pretendemos ofrecer a la sociedad un equipo de expertos que puedan asesorar, orientar y/o colaborar en todas aquellas acciones dirigidas desde diversos estamentos a las personas con TEA y sus familias y desplegar los recursos especializados que sean necesarios para ofrecer una atención integral.

1. Presentación de la entidad

Todo lo que somos es lo que hacemos

Autismo Sevilla no tiene la obligación de elaborar ningún Plan de Igualdad ya que por plantilla no supera los 100 trabajadores pero el Plan Estratégico y la evaluación EFQM han detectado como área de mejora que la entidad pueda contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades, por lo ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad

Autismo Sevilla es una entidad comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y por ello pone en marcha este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y en su título IV alude al objetivo de la Ley: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo”

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley de Igualdad).

1. Presentación de la entidad

Todo lo que somos es lo que hacemos



Autismo Sevilla ha implantado un sistema de gestión de la calidad basado en el Modelo europeo de excelencia en la Gestión, obteniendo por ello recientemente el Sello 400+ EFQM.



La Fundación Lealtad apoya y acompaña a las ONG para implementar los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas en su gestión y obtener el sello de "ONG Acreditada". Autismo Sevilla formalizó en 2012 su compromiso con la Transparencia y las Buenas Prácticas, siendo evaluada por la Fundación Lealtad, y cumpliendo todos los principios establecidos. Esta evaluación se ha repetido el pasado 2014, cumpliendo de nuevo con todos los principios de excelencia.

1. Presentación de la entidad

Todo lo que somos es lo que hacemos

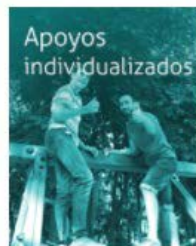


Autismo Sevilla mantiene un enfoque permanente hacia la consolidación de nuevas alianzas y acciones innovadoras que permitan a las personas con TEA mejorar su calidad de vida a lo largo de su ciclo vital.



El acceso a un empleo para las personas con TEA es un hito que requiere superar numerosas barreras, con nuestra adhesión a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven apostamos por nuevas vías y la suma de sinergias que hagan posible una inclusión real. Nuestra gestión está auditada por la Consultora de prestigio internacional Deloitte . Además, Autismo Sevilla se encuentra inscrita en el Registro de Transparencia de la Comisión Europea con el número 456298118840-64.

1. Presentación de la entidad



Despliegue de Alianzas

Todo lo que somos es lo que hacemos



- Federación Autismo Andalucía
- CERMI Andalucía
- Confederación Autismo España
- Plataforma del Voluntariado Social
- Asociación de Fundaciones Andaluzas



2.- Marco Legal de un Plan de Igualdad

Plan de Igualdad Autismo Sevilla

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 sexo. Artículo 46.1.primer párrafo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.

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.

Autismo Sevilla pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, tal y como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “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.” Además, se busca facilitar la conciliación de la vida personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de ambos ámbitos.

Autismo Sevilla declara así mismo que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

El 14 de Enero de 2013 entró en vigor el Protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo elaborado por nuestra propia entidad a través del Comité de empresa.

3. Principios que rigen el Plan de Igualdad

En la realización del Plan de Igualdad de Autismo Sevilla se han tenido en cuenta todas las características recomendadas que son:

Colectivo-integral

Ya que se incide en todas las personas de la asociación y no solo en las mujeres.

Flexible

Ya que está adaptado a las características de Autismo Sevilla y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.

Transversal

Implica a todas las áreas de gestión de la Asociación.

Dinámico y sistemático

Ya que se irá adecuando a cada momento.

Temporal

Tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

4. Compromiso de la entidad con la igualdad

Autismo Sevilla es una entidad comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y por ello pone en marcha este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y en su título IV alude al objetivo de la Ley: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo”

5-6. Ámbito de aplicación. Vigencia del Plan



14.036,09 km² - 1.941.355 habitantes

Autismo Sevilla es una asociación de ámbito provincial . De hecho sus actividades y servicios abarcan todo el territorio de la provincia de Sevilla, teniendo en la actualidad usuarios y usuarias de los 105 municipios de Sevilla. Además de en la capital, nuestra entidad dispone de sedes en Écija y Osuna.

Ester Plan de Igualdad se aplica en todas sus sedes y servicios y a la totalidad de su plantilla .

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan del mismo tiene una vigencia de 4 años. Autismo Sevilla pondrá en la medida de lo posible al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran.

B. DIAGNÓSTICO

- Estructura de la Plantilla
- Plantilla por sexo y edad
- Distribución de la Jornada
- Tipología de Jornada de Contrato
- Tipología de Contrato
- Antigüedad de la Plantilla
- Tipo de Categoría Profesional
- Nivel de Estudios
- Acceso a Formación Continua desde la entidad.
- Evolución de la Plantilla por Sexo
- Utilización de Medidas de conciliación en Promedio retribuciones salariales



C. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Generales

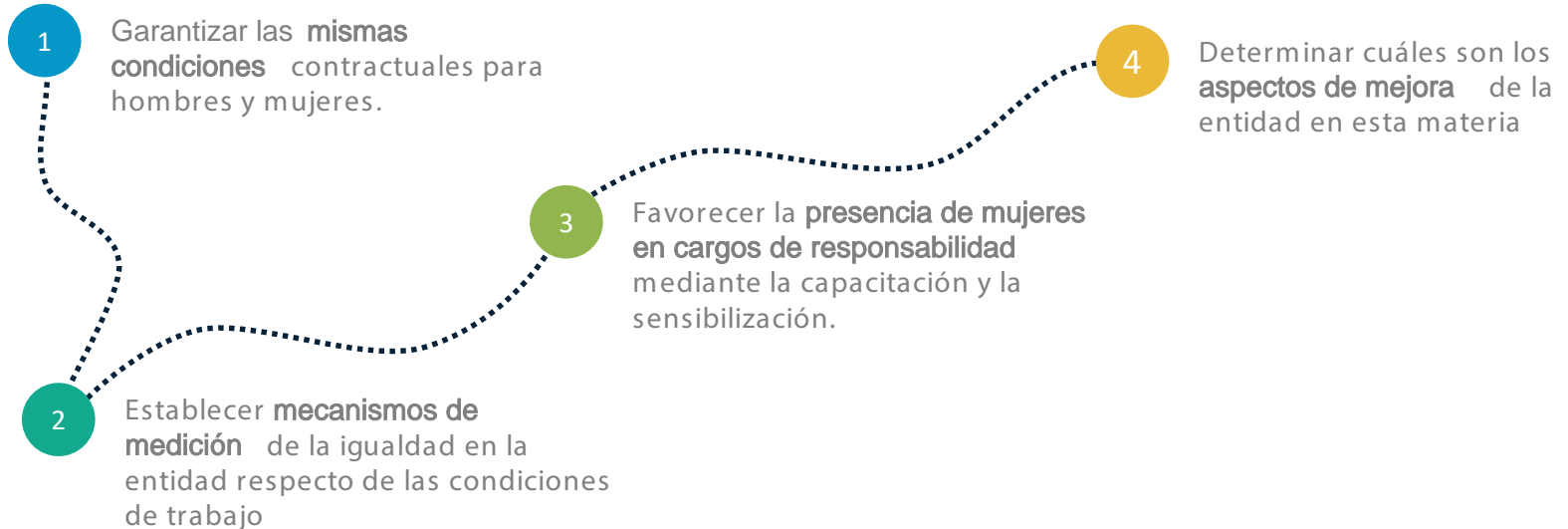
Plan de Igualdad Autismo Sevilla



Objetivos Específicos

Plan de Igualdad Autismo Sevilla

CONDICIONES DE TRABAJO:



Objetivos Específicos

Plan de Igualdad Autismo Sevilla

ACCESO AL EMPLEO:

- 1 Garantizar la **igualdad de trato de oportunidades en la selección** para el acceso a la entidad, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 2 Utilizar **lenguaje e imágenes no sexistas** en ofertas de empleo para que no vayan dirigidas a hombres o mujeres explícitamente.
- 3 **Sensibilizar a las personas** que participan en la selección para acceder a las ofertas de empleo en la entidad.

Objetivos Específicos

Plan de Igualdad Autismo Sevilla

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.



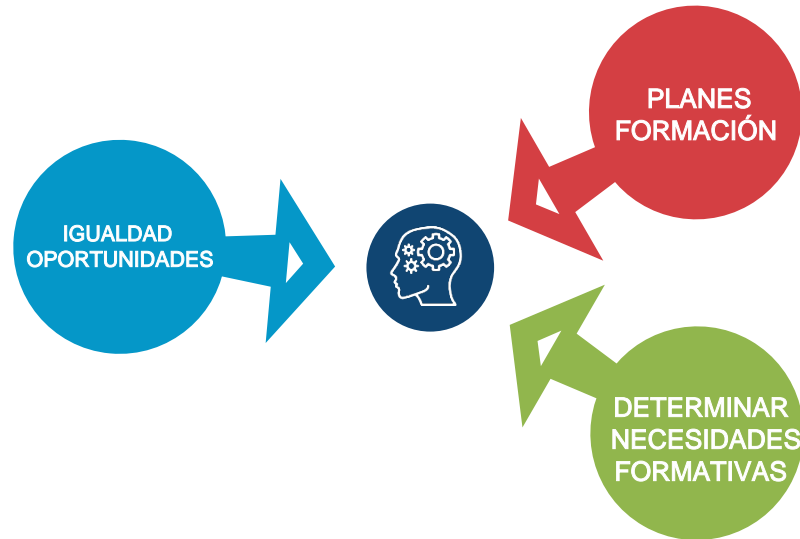
Garantizar posibilidad de promoción en la empresa a toda la plantilla.

Objetivos Específicos

Plan de Igualdad Autismo Sevilla

FORMACIÓN:

Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la entidad.



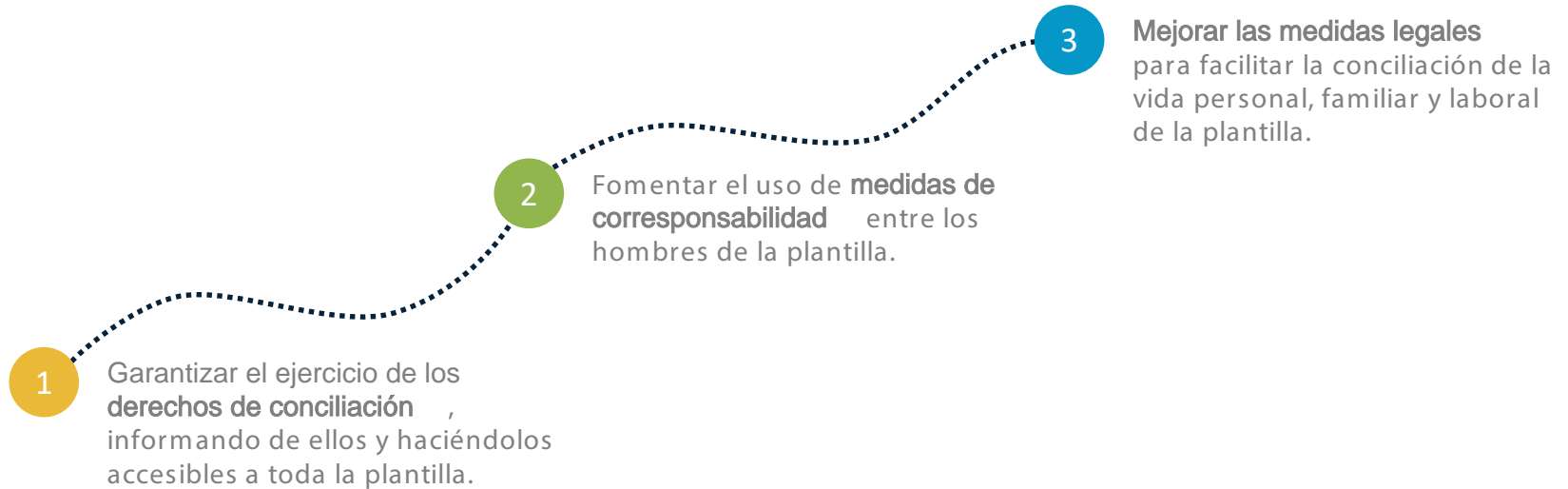
Ejecución y seguimiento de los planes de formación anuales para el mejor desempeño de los puestos de trabajo y la opción a promoción.

Determinar las necesidades formativas en materia de Igualdad de Oportunidades en la organización y su planificación.

Objetivos Específicos

Plan de Igualdad Autismo Sevilla

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:



Objetivos Específicos

Plan de Igualdad Autismo Sevilla



RETRIBUCIÓN

Realizar seguimiento de la igualdad retributiva



PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

Promover la participación de mujeres en el desarrollo del Plan de Igualdad.



PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL

- Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.



COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: Selección y Contratación

1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo, dentro de la organización, revisando nuestros procesos de selección.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1 Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje no sexista.	<i>Responsable Área Gestión de Personas. Plazo 1 año desde la firma.</i>
2 Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de las ofertas de empleo sean de la naturaleza que sean.	Todos los procesos de comunicación incorporan lenguaje no sexista.	<i>Responsable Área Gestión de Personas. Plazo 1 año desde la firma.</i>
3 Revisión de las formaciones existentes sobre procesos de selección para complementarlas si resulta necesario en contenidos de igualdad de oportunidades, garantizando así procesos de selección no sexistas en los centros de trabajo.	Procesos de formación revisados y modificaciones acometidas.	<i>Responsable Área Gestión de Personas. Plazo 1 año desde la firma.</i>
4 Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género en los centros de nueva apertura.	Datos estadísticos relativos a: • Número de candidaturas por sexo presentadas • Número de h/m preseleccionados y contratados. • Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.	<i>Responsable Área de Gestión de Personas. Plazo 1 año desde la firma.</i>
5 Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a los procesos de selección en los centros de nueva apertura.	Reuniones de seguimiento.	<i>Responsable Área de Gestión de Personas. Plazo 1 año desde la firma.</i>
6 En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, todas serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de AUTISMO SEVILLA haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre hombres y mujeres.	Modelo de comunicación entregado a todas las consultoras externas.	<i>Responsable Área de Gestión de Personas. Plazo 1 año desde la firma.</i>
7 Nombramiento de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.	Nombramiento de esa persona	<i>Responsable Área Gestión de Personas. Plazo 1 mes desde la firma.</i>
8 Revisión de las técnicas empleadas en los procesos de selección.	Proceso de técnicas revisadas y conclusiones y modificaciones acometidas.	<i>Responsable Área Gestión de Personas. Plazo 1 año desde la firma.</i>

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: Selección y Contratación

1.2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	En los centros de nueva apertura se incluirá de forma expresa como objetivo en el proceso de selección la diversificación de la plantilla para lograr una proporción equilibrada.	Inclusión de este criterio en los procesos de selección. Numero de hombres y mujeres contratados, por modalidad de contrato, puesto y grupo profesional.	<i>Responsable de Área Gestión de Personas. 1 año.</i>
2	En los centros antiguos se incluirá de forma expresa el mismo principio en la política de selección.	Inclusión de este criterio en los criterios de selección. Numero de hombres y mujeres contratados, por modalidad de contrato, puesto y grupo profesional.	<i>Responsable de Área de Gestión de Personas. 1 año. Periodicidad anual.</i>
3	Se analizarán los datos de los centros de trabajo de Ecija y Osuna, junto con otros futuros que se realicen a lo largo de la vigencia de este plan.	Informe con el número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas. • Porcentaje de mujeres y hombres que se presentan a las vacantes de los procesos arriba mencionados. • Porcentaje de personas finalmente contratadas, en qué puestos, categoría y con qué tipo de contrato, desagregado por sexo. • Qué disponibilidad presentan en su solicitud de empleo y con qué jornada son contratadas.	<i>Primer Semestre del año 2018 los datos relativos a los centros de Ecija y Osuna. Responsable de Área de Gestión de Personas.</i>
4	Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos en sectores feminizados.	Número de colaboraciones con organismo de formación y para qué puestos.	<i>Responsable de Área de Gestión de Personas. Plazo 1 año desde la firma.</i>
5	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Incorporar este principio a las formaciones y procesos de selección.	<i>Responsable de Área de Gestión de Personas. Plazo 1 año desde la firma.</i>
6	Definición de un sistema de muestreo sobre la cobertura de vacantes en los centros en funcionamiento para la obtención de datos sobre el sexo de los candidatos que apliquen, especialmente en sectores subrepresentados.	Sistema definido.	<i>Responsable de Área de Gestión de Personas. 2 años.</i>
7	Generar una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional	Informes de la base de datos	<i>Responsable de la Comisión de Seguimiento. 18 meses a partir de la firma</i>
8	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, tipo de contrato, puesto y grupo profesional	Actas de la reuniones periódicas con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores	<i>Responsable de la Comisión de Seguimiento y Responsable del Área de Gestión de Personas. Informe anual desglosado por meses</i>
9	Incorporar a la comunicación relativa al empleo el compromiso de Autismo Sevilla con la igualdad de oportunidades	Todas las comunicaciones incluyen el compromiso de Autismo Sevilla con la igualdad de oportunidades. Nº de comunicaciones que lo incluyen	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. 1 Año</i>
10	Valorar el diseño y difusión de un logo corporativo que represente el compromiso de Autismo Sevilla con la igualdad de oportunidades	Logo corporativo difundido e incluido en las comunicaciones y documentos corporativos	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. 2 Años</i>

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: Selección y Contratación

1.3. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

	MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Incorporar en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona del sexo perteneciente al género con mayor nº de contrataciones a tiempo parcial	Incorporar este principio a las formaciones y procesos de selección	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. 1 año.</i>
2	Se realizarán acciones especialmente dirigidas al sexo menos representado en jornada completa cuando existan procesos de selección o cobertura de vacantes de puesto a tiempo completo	Nº y tipo de acciones que hemos puesto en marcha, e información sobre las mismas.	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. 2 años.</i>
3	Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo	Informe del nº de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo y nº de vacantes publicadas, poniendo en relación el nº de mujeres que aumentan su jornada con relación al nº de trabajadores que lo hacen, por puesto y grupo profesional.	<i>Responsable de Igualdad y Responsable del Área de Gestión de Personas.</i>
4	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones realizadas a tiempo completo desagregadas por sexo	Información trasladada a la Comisión	<i>Responsable de Igualdad y Responsable del Área de Gestión de Personas.</i>
5	Realizar un estudio sobre el impacto del contrato a tiempo parcial en las mujeres con relación a las áreas de promoción, conciliación, beneficios sociales, etc.	Estudio realizado y entregado a la Comisión de Seguimiento	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. 2 años.</i>

2. ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

2.1. Asegurar y vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. Revisión de la categoría profesional, tipología de contrato y presencia de mujeres en cargo de responsabilidad.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1 Realizar un análisis de la estructura salarial fija y variable y origen de las cuantías en función de los puestos de trabajo con perspectiva de género, para en el caso de detectarse diferencias salariales por motivo de género, establecer medidas de acción para corregirlas y evitarlas	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. Anual a partir de 2 años</i>
2 Informar a la Comisión de Seguimiento mediante la entrega de un informe que contenga la metodología empleada para la valoración de los puestos a nivel retributivo y la valoración que dio a los mismos, para en caso de detectarse anomalías en las dimensiones utilizadas que fueran generadoras de discriminación entre hombres y mujeres, establecer medidas de acción para corregirlas. Informar de la aplicación del Convenio Colectivo en vigor.	Informe entregado	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. Anual a partir de 1 año</i>

3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

3.1. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, cuando se trate de la promoción a un grupo dónde estén subrepresentadas.	Inclusión de este criterio en los procesos de selección. Número de hombres y mujeres contratados, por modalidad de contrato, puesto y grupo profesional.	Responsable del Área de Gestión de Personas 2 años.
2	50% de hombres y mujeres en los puestos de Dirección haciendo especial hincapié en las Direcciones Funcionales a través de todas las medidas incluidas en este plan.	Número de hombres y mujeres en puestos directivos = 50% hombres 50% mujeres. Paridad en Direcciones Funcionales y aportación de información estadística al respecto por niveles jerárquicos.	Responsable del Área de Gestión de Personas. 2018
3	Crear un programa de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional, priorizando en los criterios de selección al sexo menos representado.	Programa creado y difundido.	Responsable del Área de Gestión de Personas. 2 años
4	Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación.	Responsable del Área de Gestión de Personas. 2 años
5	Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas.	Responsable del Área de Gestión de Personas. 2 años
6	Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar	Incluir en la entrevista de desempeño un apartado dónde el trabajador/a pueda expresar sus deseos de promocionar/desarrollar	Responsable de ORySIS. 2 Años
7	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para los que han surgido vacantes de promoción desagregado por sexo, puesto y grupo profesional.	Responsable del CSD 2 años
8	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	Nivel de estudios registrados. Información estadística por género.	Responsable del CSD 2 años
9	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	Informe con esta información entregado a la Comisión de Seguimiento	Responsable del CSD 2 años

3. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

3.2. Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1 Revisar el plan de formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	Plan de formación revisado, cambios realizados especificados.	<i>Responsable de Formación. 1 año</i>
2 Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Revisión de los materiales existentes mediante muestreo.	<i>Responsable de Formación. Durante la vigencia de todo el plan.</i>
3 Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos.	Módulo incluido según las acciones formativas.	<i>Responsable de Formación. 2 años.</i>
4 Realizar una formación específica en materia de igualdad y género a través de un capítulo específico dentro de la formación de formadores, para las personas del Área de Gestión de Personas	Formación realizada. Número de formaciones recibidas y número de formadores que lo reciben	<i>Responsable de Formación. 6 meses desde la firma.</i>
5 Formar a los departamentos vinculados a la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad	Formación realizada. Número de formaciones recibidas en igualdad y número de personas formadas y dptos. vinculados.	<i>Responsable de Formación. 1 año desde la firma</i>
6 Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de excedencia por guarda legal manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.	Sistema establecido.	<i>Responsable de Formación. 3 años.</i>
7 Disponer de información estadística desagregada por sexo en temas de formación.	Número de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y horas según el puesto, sexo, jornada y tipo de contrato. Información disponible y entregada a la Comisión de Seguimiento	<i>Responsable de Igualdad y Formación. Informe anual a partir de dos años. Si existe la información con anterioridad se entregará a la Comisión de Seguimiento</i>

4. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

4.1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente	Canales de comunicación utilizados. Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. Inmediato a partir de la firma.</i>
2	Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas, tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación.	Número y canales de comunicación utilizados	<i>Área de Gestión de Personas. Durante toda la vigencia del plan</i>
3	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar	Aspectos detectados. Informe y motivos de la denegación.	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. 2 años.</i>
4	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Número de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación con el número de personas promocionadas y por género.	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. Inmediato desde la firma.</i>
5	Dotarnos de una herramienta que nos permita conocer datos estadísticos sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Herramienta creada.	<i>Responsable de Igualdad. Mínimo 2 años.</i>

4. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

4.2. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1 Dar difusión a las medidas existentes en Autismo Sevilla que mejoran las legalmente previstas: ayuda natal, ayuda cuidado de menores.	Medidas difundidas.	<i>Área de Gestión de Personas. Durante toda la vigencia.</i>
2 Utilizar las nuevas tecnologías de la información (web-ex, videoconferencias, multiconferencias, etc) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.	Número de viajes evitados por el uso de esta tecnología.	<i>Área de Gestión de Personas. Durante toda la vigencia.</i>
3 Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Campañas realizadas. Número	<i>Área de Gestión de Personas. Durante toda la vigencia.</i>
4 Incluir en todos los procesos del Área de Gestión de Personas el principio de que a equivalencia de idoneidad de condiciones entre varones, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, así como cesión de maternidad.	Principio incorporado a todos nuestros procesos. Número de candidatos elegidos que han disfrutado de algún permiso sobre el número total de candidatos.	<i>Responsable Gestión de Personas. Aplicación inmediata del principio y dato estadístico a partir de 3 años</i>
5 Dar especial difusión a los derechos de conciliación, incentivando especialmente su disfrute por la plantilla masculina	Derechos difundidos	<i>Responsable Área de Gestión de Personas y Responsable Comunicación. 1 año</i>

5. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

5.1. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Introducir el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna	Protocolo difundido. Medios de comunicación en los que se difunde.	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. Un mes después de la firma.</i>
2	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Módulo incluido en la formación inicial. Número de acciones formativas impartidas.	<i>Responsable Formación/ Servicio de Prevención Ajeno de la entidad. 2 años.</i>
3	Se informará a la Comisión de Seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la entidad, así como el número de denuncias formalizadas en cada centro	Comisión Informada. Número de acosos notificados, número de veces que se ha constituido la comisión y actuaciones	<i>Responsable del Área de Gestión de Personas. Una vez al año en reuniones periódicas.</i>

6. ÁREA DE USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD

6.1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. para que sea neutro.	Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.	<i>Responsable de Comunicación. Durante la vigencia.</i>
2	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas.	Página web revisada y cambios realizados	<i>Responsable de Comunicación. Durante la vigencia.</i>
3	Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	Número de personas formadas sobre el total de los responsables de comunicación	<i>Responsable de Formación. 2 años.</i>

6. ÁREA DE USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD

6.2. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

MEDIDAS/ACCIONES		INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
1	Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación	<i>Gestión de Personas y Comunicación. Durante la vigencia del plan.</i>
2	Dar difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de Autismo Sevilla con la igualdad de oportunidades.	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación	<i>Gestión de Personas y Comunicación. Durante la vigencia del Plan.</i>
3	Trasladar ese compromiso a las empresas y entidades que colaboren con nosotros.	Compromiso trasladado. Número de empresas informadas del total de empresas con las que se trabaja.	<i>Gestión de Personas y Comunicación. Durante la vigencia del Plan.</i>
4	Facilitar la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la persona responsable de Igualdad designada por la empresa.	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a la persona responsable y sugerencias aceptadas	<i>Responsable de Igualdad. Durante la vigencia del Plan.</i>
5	Difundir la existencia de esta persona responsable de Igualdad.	Nombre de la persona designada difundido en los canales oportunos y en qué medios	<i>Gestión de Personas y Comunicación. Un mes después de la vigencia del plan.</i>
6	Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades de Autismo Sevilla en los medios de comunicación interna.	Verificar su difusión en todos los centros y en qué medios.	<i>Gestión de Personas y Comunicación. Un mes después de la vigencia del plan.</i>

D. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Seguimiento y Evaluación

Plan de Igualdad Autismo Sevilla

1

Evaluación de resultados :

- Grado de cumplimiento de objetivos.
- Nivel de corrección de desigualdades.
- Grado de consecución de los resultados obtenidos.

2

Evaluación del proceso :

- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.



3

Evaluación de impacto :

- Grado de acercamiento de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Asociación.
- Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

- El Comité de Igualdad será el responsable del seguimiento y evaluación

Seguimiento y Evaluación

Plan de Igualdad Autismo Sevilla

El sistema de seguimiento y evaluación va a permitir conocer, además, los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación, tanto el impacto de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados. A partir de esta información que aporta el sistema, las personas responsables del plan podrán tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a través del plan de igualdad en el futuro inmediato.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias. El seguimiento y evaluación del plan de igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad de Autismo Sevilla.

Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos.



Evaluación previa

Se corresponde con el diagnóstico

Evaluación Intermedia

Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.

Evaluación final

Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.