



PLAN DE IGUALDAD: ASOCIACIÓN ALTEA (ALMERÍA TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA)



AÑO 2025

Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad .



INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.
2. PERSONAS DESTINATARIAS.
3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.
4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.
5. EL COMITÉ DE IGUALDAD.
6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN ALTEA.
7. PLAN DE ACCIÓN.
 - 7.1 Empleo: reclutamiento y selección de personal.
 - 7.2. Desarrollo profesional: Promoción.
 - 7.3 Comunicación: Lenguaje no sexista.
 - 7.4 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - 7.5. Retribución.
 - 7.6 Conciliación vida personal-vida profesional.
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.
9. BIBLIOGRAFÍA.



INTRODUCCIÓN

Este Plan de Igualdad, se rige en los términos previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Dicha Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante 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. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Basándonos en lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva en representación de todas y todos las socias y socios de la Asociación ALTEA (Almería, Trastorno del Espectro del Autismo) ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, forma parte de lo que la asociación persigue, una sociedad inclusiva, donde la discriminación no tenga cabida. Además, las medidas de igualdad nos permiten valorar y optimizar las potencialidades de todo el capital humano de la asociación y mejorar su calidad de vida, lo cual provoca mayor bienestar en las trabajadoras y trabajadores, el cual se refleja en las actividades que realizan con las personas con TEA.

Desde este convencimiento nace el Plan de Igualdad de la Asociación ALTEA (Almería Trastorno del Espectro del Autismo) para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades. Todo ello en base a los siguientes motivos:

- La calidad en el empleo y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.
- La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla.
- Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de



- capital humano injustificable en términos empresariales además de contrario a nuestra filosofía de la no discriminación por ninguna razón.
- La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en la asociación, lo que le permitirá una mayor perduración en el tiempo, por lo que aseguramos a las personas con TEA un apoyo a lo largo de sus vidas.
 - El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como herramienta de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone el establecer metas a conseguir y facilitar la evaluación de la actuación en este ámbito.

1.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo principal que la Asociación ALTEA (Almería, Trastorno del Espectro del Autismo) pretende es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la asociación.

Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, que permita la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos.

- Promover el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.
- Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.



- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Concienciar sobre la igualdad presente en nuestra sociedad hoy en día a su desaparición total.

2. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

Desde la Asociación nos planteamos, de acuerdo al objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

- **Ámbito corporativo:** contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Asociación, relaciones institucionales, sus órganos decisorios, los estatutos y las políticas de comunicación.
- **Ámbito de relaciones laborales:** referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Asociación. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.
- **Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la Asociación:** se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes programas que se ofrecen.

3. PERSONAS DESTINATARIAS.

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la asociación ALTEA (Almería Trastorno del Espectro del Autismo) en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de la Asociación ALTEA (Almería Trastorno del Espectro del Autismo) forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizando este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada tres años.

5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad de la Asociación ALTEA (Almería, Trastorno del Espectro del Autismo) son las siguientes:



- Compromiso de la Junta Directiva de la asociación que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la misma. Dicho compromiso requiere de la implicación total de los socios/as y trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla, tanto mujeres como hombres.

6. COMITÉ DE IGUALDAD.

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan.

El comité está compuesto por las siguientes personas:

- Isabel Cara Marín -Secretaría de RRHH.
- Francisco Javier Martínez Álvarez – Tesorero y responsable del Área de Educación y Salud.
- Mari Carmen Almagro – presidenta de la Asociación.
- Eva María Pérez Rodríguez – vicepresidenta de la Asociación.
- Isabel María Martos Maldonado - Coordinadora técnica y área de proyectos.

Y sus funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.



7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN ALTEA (ALMERÍA TRASTORNO DEL ESPECTRO DEL AUTISMO)

La Asociación ALTEA (Almería Trastorno del Espectro del Autismo) es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas. El ámbito de actuación en el que la asociación se desarrolla, el de la intervención social, hace que la asociación y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y, por consiguiente, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo, raza, ideología o religión.

Al tratarse de una asociación tan joven, nos encontramos en el momento de poner en marcha medidas de igualdad y fijar los cimientos no discriminatorios en la entidad. ALTEA, defiende la conciliación familiar de las personas socias, ofreciendo distintos servicios para las familias, como escuela de padres y madres, terapias en contextos naturales donde implica a la familia, asesoramiento para el respiro familiar que ofrece la Junta de Andalucía a través del servicio de Plena Inclusión, etc. Además, esto también llega a la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la asociación, planteando horarios flexibles.

Conciliación de la plantilla de la asociación:

- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal distribuye su jornada laboral de acuerdo a su propia programación personal.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...)
- Teletrabajo: el trabajo administrativo, organizativo, de programación de sesiones, etc., podrá realizarse desde casa y con flexibilidad horaria.
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

En cuanto a la comunicación no sexista en la empresa, aunque el lenguaje no sexista no está generalizado en la totalidad de sus comunicaciones, ya es utilizado en muchos de sus documentos y acciones comunicativas. La entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante, existe un interés en la empresa en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.



8. PLAN DE ACCIÓN.

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo: Reclutamiento y selección de personal.
2. Desarrollo profesional: Promoción.
3. Comunicación: Lenguaje no sexista.
4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5. Retribución.
6. Conciliación vida personal-vida profesional.

8.1 EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
MEDIDAS ACTUALES - Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales. - No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección. - El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo. - En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.
MEDIDAS A IMPLANTAR 1. La incorporación en el manual de procedimiento de selección de un apartado informativo sobre la recomendación de mantener los criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad. 2. La utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad. 3. La incorporación de formación en igualdad en todas las capacitaciones de los/las orientadores/as laborales.
INDICADORES DE REALIZACIÓN • Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados. • Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo. • Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo. • Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes. • Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo.



8.2 DESARROLLO PROFESIONAL: PROMOCIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL. PROMOCIÓN

Objetivo: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS ACTUALES

Hasta la actualidad las promociones a puestos de coordinación, son informados a toda la plantilla aunque en la mayoría de las ocasiones, han recibido más candidaturas masculinas que femeninas.

MEDIDAS A IMPLANTAR

1. Crear un grupo de discusión para conocer la realidad y las barreras que existen en las mujeres de la asociación que no les permite participar en los puestos de promoción que ofrece la entidad. Se recomienda que este grupo de discusión se cree con personas que hayan participado en la formación anteriormente sugerida.
2. En el caso de que se detecte de la medida anterior una necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo y empoderamiento de las mujeres se propone diseñar y ejecutar un Programa de Formación para la promoción de las mujeres de la entidad.
3. Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.
4. Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo.
- Presentación del manual de comunicación de criterios para promocionar en la empresa. Informe sobre la creación de grupo de discusión, personas que lo integran y conclusiones emitidas.
- Candidaturas a la promoción segregadas por sexo.

8.3 COMUNICACIÓN: LENGUAJE NO SEXISTA.

ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN LENGUAJE NO SEXISTA.

Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

MEDIDAS ACTUALES

Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista, pero no está formalizado ni generalizado. En la actualidad el lenguaje que se utiliza se basa en un criterio personal por lo que actualmente la Asociación cuenta con documentos que incluyen el lenguaje no sexista y otros que no.

MEDIDAS A IMPLANTAR

1. Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.
2. Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género.
- Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.



8.4 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

ÁREA DE ACTUACIÓN: ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Evitar cualquier tipo de discriminación sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS ACTUALES

Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al acoso sexual y acoso por razón de sexo. La Asociación cuenta con documentos que incluyen el acoso sexual.

MEDIDAS A IMPLANTAR

1. Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual.
2. Hacer público dicho protocolo a toda la asociación.
3. Realizar cualquier tipo de formación, charlas o talleres sobre acoso sexual y por razón de sexo.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Presentación de dicho protocolo.
- Porcentajes de casos de abuso sexuales presentados.



8.5 RETRIBUCIÓN.

ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN

Objetivo: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la asociación.

MEDIDAS ACTUALES

-La entidad mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecida por acuerdos laborales entre la Junta Directiva de la entidad y los/as representantes de los/as trabajadores/as y aprobada por las personas socias de la entidad.

-La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la empresa. A los/as trabajadores/as en el momento de su incorporación se les entrega los acuerdos laborales de la empresa donde se incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría.

MEDIDAS A IMPLANTAR

1. Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.
2. Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.

8.6 CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL-PERSONAL.

ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN VIDA PROFESIONAL-PERSONAL

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras.

MEDIDAS ACTUALES

-Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal educador distribuye su jornada laboral de acuerdo a su propia programación personal.

-Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).

-Teletrabajo: el trabajo administrativo, organizativo, de programación de sesiones, etc., podrá realizarse desde casa y con flexibilidad horaria.

-Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores

MEDIDAS A IMPLANTAR

1. Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.
2. Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la empresa

INDICADORES DE REALIZACIÓN

Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla.

- Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.
- Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la empresa.
- Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registrados las medidas consensuadas y su impacto en el género.
- Actas de las reuniones con número de personas que asisten segregada por sexo.



9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de la Asociación ALTEA Almería Autismo, elaborará dos tipos de evaluaciones:

- Evaluación previa de diagnóstico.
- Informes de evaluación cada 12 meses de cada uno de los objetivos fijados por este Plan, dichos informes pueden incorporar medidas correctoras o medidas necesarias para la consolidación de la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad.

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

10.BIBLIOGRAFIA.

-Guía para la Elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social. Federación de Mujeres Progresistas. Madrid. Enlace web: <https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/guiaparaelaborarplanesdeigualdad.pdf>

-Plan de Igualdad Asociación de Educadores las Almedinas (2013). Enlaceweb: http://www.alamedillas.org/alamedillas/wp-content/documentos/igualdad_conciliacion/plan-igualdad.pdf