

---

# I PLAN DE IGUALDAD

Asociación para el síndrome de Down de  
El Ejido (DOWN EL EJIDO)

---



## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	3
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	5
INFORME DEL DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES .....	6
PRETENSIONES .....	13
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	14
MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....	16
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....	24
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	28
VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN .....	28
ANEXOS.....	29
-Comisión de igualdad y Reglamento de funcionamiento interno	
- Constitución de la Comisión Negociadora	
-Acta de aprobación del Plan de Igualdad	

## 1→INTRODUCCIÓN

La Asociación para el síndrome de Down El Ejido, tiene como fin general mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down y sus familias, así como promover la autonomía plena de sus usuarios.

Su visión, es que todas las personas con síndrome de Down desarrollen el proyecto de vida que ellas mismas determinen y sean ciudadanos activos de pleno derecho.

Para alcanzarlo se aplican en el seno de la asociación los siguientes valores:

1. Compromiso con las personas con síndrome de Down y sus familias.
2. Igualdad de oportunidades.
3. Eficiencia en las actuaciones, procesos y programas.
4. Transparencia en las acciones.
5. Políticas de calidad.
6. Solidaridad.

La Asociación para el síndrome de Down El Ejido, en adelante Down El Ejido, ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Down El Ejido, entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como seguir

avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

*Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar sólo a las mujeres, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida de toda la organización.*

*EL presente documento es el Primer Plan de Igualdad de Down El Ejido, entidad de largo recorrido en el sector del bienestar social y con un logrado número de mujeres en todos los puestos y categorías profesionales, debido a razones sociológicas de gran arraigo en nuestro país y en nuestra cultura. Las medidas introducidas en el Plan son tanto de tipo preventivo como de tipo reactivo, dependiendo del área de actuación y partiendo de la base de un dato tan paritario como es la holgada presencia femenina en la entidad.*

*En ese sentido Down El Ejido, con la presentación de este I Plan de Igualdad, se dota de un instrumento y un marco de acción positiva en sus distintas áreas de actuación, además de incorporar progresivamente la transversalidad o perspectiva de género a toda la política de la empresa, como elementos de superación de situaciones de discriminación hacia las mujeres, y de fomento de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.*

## 2 → PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Nombre de la empresa: Asociación para el Síndrome de Down de El Ejido (Down El Ejido)

NIF: G04610002

Domicilio social: C/ Cuenca, 2 Bajo (04700) El Ejido-Almería

Teléfono: 950487643

Correo electrónico: [sede@downnejido.org](mailto:sede@downnejido.org)

Datos de la persona responsable: Inmaculada García Balaguer. Presidenta de la Asociación para el Síndrome de Down de El Ejido

La Asociación para el Síndrome de Down de El Ejido es una entidad sin ánimo de lucro que inicia su actividad en septiembre del 2000 como parte de la Asociación Almeriense para el Síndrome de Down (ASALSIDO), convirtiéndose en asociación con entidad propia en marzo de 2007 con la finalidad de normalizar y mejorar la calidad de vida de las personas con Síndrome de Down.

Formada por profesionales, mayoritariamente mujeres, formadas en intervención social y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad.

Las inquietudes de la Asociación se plasman en el desarrollo de programas socioeducativos que pretenden, actuando sobre la formación, educación, el tiempo libre, empleo, convivencia familiar, contribuir a la inclusión social de cada núcleo familiar sobre el que se interviene.

Son objetivos de la entidad a alcanzar:

- **La igualdad de derechos en la sanidad, educación, trabajo, servicios sociales, cultura y ocio**, mediante la utilización de los servicios ordinarios de la comunidad, ofreciendo una atención personalizada y especializada, que ha de responder a las necesidades de las personas con Síndrome de Down con el mismo nivel de calidad que lo hacen para el resto de la población.
- **La normalización, inclusión y participación**, de las personas con Síndrome de Down a todos los niveles y en todos los servicios. Solo excepcionalmente cuando estas no sean posibles, ofrecer atención en servicios o centros especiales.
- **La calidad de vida de la persona con Síndrome de Down**, entendiendo por tal que se cubran sus necesidades y expectativas, que desarrolle todas sus potencialidades y

que disfrute.

### 3 → PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está compuesta por las siguientes personas:

En representación de la Entidad:  
Inmaculada García Balaguer

En representación de la plantilla:  
Rosa María Recamán Núñez (FSIE)  
Francisco Rueda Parra (FSIE)

### 4 → AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este plan extiende su aplicación y vincula con ello a todas las trabajadoras y trabajadores de Down El Ejido que tenga en la actualidad o pueda tener en el futuro.

A modo informativo, vemos necesario añadir que la Asociación está presente en el sector del bienestar social (atención sociosanitaria), por lo que el convenio colectivo de aplicación es el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El presente plan de igualdad tendrá vigencia desde la fecha de aprobación del mismo hasta el 19 de febrero de 2028.

## 5 → INFORME DEL DIAGNÓSTICO Y CONCLUSIONES

### INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ASOCIACIÓN PARA EL SÍNDROME DE DOWN DE EL EJIDO (DOWN EL EJIDO)					
NIF	G04610002					
Domicilio social	C/ CUENCA 2, BAJO (04700) EL EJIDO-ALMERIA					
Forma jurídica	ENTIDAD ASOCIATIVA SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año de constitución	2007					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Inmaculada García Balaguer					
Cargo	Presidenta					
Telf.	950487643					
e-mail	<a href="mailto:inma.garcia@downelejido.org">inma.garcia@downelejido.org</a>					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SERVICIOS SOCIALES					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Centro de Atención Temprana Formación e Inserción Laboral Atención a familias					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	EL EJIDO					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	12	Hombres	1	Total	13
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	SI					

### 5.1-Estructura de la plantilla

La Asociación Down EL EJIDO es una entidad que se dedica al tercer sector. Este sector ha estado siempre muy feminizado, lo que indica que son las mujeres las que ocupan la mayoría de los puestos laborales. Desde que se creó la Asociación, ha sido mayoritario el número de mujeres contratadas que el de hombres, en parte debido a que el número de currículums recibidos de mujeres es muy superior al de hombres.

La entidad cuenta con una plantilla que se compone de 13 miembros de los que 12 (92,3%) son mujeres y sólo hay un hombre (7,7%), lo que indica una composición desequilibrada de plantilla. Durante el ejercicio de referencia 2023, la representación femenina ha sido de un 89,47% frente al 10,53% de la representación masculina.

Los datos reflejan una plantilla joven. La edad media de la plantilla se encuentra entre los 25-35 años y una antigüedad media de 4,8 años.

Con respecto al nivel formativo de la plantilla, el 100% tienen formación universitaria.

Los 2 puestos de responsabilidad (coordinación) están ocupados por mujeres.

### 5.2-Procesos de selección y contratación

Debido a que el tercer sector está muy feminizado el volumen de currículos que se recibe es mayoritariamente de mujeres, lo que hace que en muchas ocasiones no se presenten hombres a los puestos vacantes.

Los factores que determinan que la asociación inicie un proceso de selección y contratación son: el volumen de las tareas en alguna área de trabajo, la existencia de vacantes y la necesidad de cubrir sustituciones.

Los sistemas de reclutamiento de candidaturas que utiliza la asociación son la recepción de Currículos y las ofertas de empleo en el servicio andaluz de empleo.

La Directiva a propuesta de la coordinadora de área son las

encargadas de solicitar la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto.

Los perfiles requeridos son definidos por las coordinadoras de las áreas afectadas dependiendo de las necesidades que surgen y los puestos a cubrir.

Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la asociación las cuales se publican de manera telemática y en el tablón de anuncios del equipo.

Los métodos se utilizan para seleccionar al personal son la selección de los currículums recopilando los más adecuados y la realización de una entrevista.

La junta directiva tiene la última decisión sobre la incorporación.

Las características generales que busca su Asociación en las/los candidatas/os son:

- Actitud positiva
- Responsabilidad
- Empatía
- Educación / Buen trato
- Creatividad
- Habilidades sociales
- Formación curricular específica

La plantilla de la entidad está formada mayoritariamente por mujeres. Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones como son las de promover, en caso de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas con menor representatividad, o, si el desarrollo del programa lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado.

El 66,6% de las mujeres y el 100% de los hombres de la plantilla considera que sí tienen, mujeres y hombres, las mismas posibilidades de accesos en el proceso de selección del personal y un 33,4% de las mujeres no lo saben.

### 5.3-Formación

La Asociación no cuenta con un Plan de Formación sin embargo existen cursos de formación que los/las trabajadoras/ras solicitan y son realizados por empresas externas.

Al mismo tiempo, se realiza una diagnosis general de necesidades de carácter general como equipo de trabajo, para planificar también anualmente una formación conjunta.

Todos los miembros del equipo han asistido a formaciones.

Los cursos se realizan: fuera de la jornada laboral bajo la modalidad On- line.

El 66,6% de las mujeres considera que, sí acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la entidad y el 33,4% de las mujeres y el 100% de los hombres, no lo saben.

### 5.4-Promoción profesional

En líneas generales existe en la Asociación una metodología y unos criterios determinados por la Junta Directiva para la promoción.

Los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son:

- Antigüedad
- Titulación necesaria

No existen planes de carrera en la entidad sin embargo el método de valoración del personal promocionado se efectúa mediante la evaluación de los objetivos marcados.

No se considera que las responsabilidades familiares puedan influir en la promoción dentro de la empresa

Las personas que intervienen en la decisión de una promoción interna es la Junta Directiva asesorada por el informe remitido desde la coordinación.

El 58,3 % de las mujeres y el 100% de los hombres considera que sí promocionan trabajadoras y trabajadores por igual, y el

41,7% de las mujeres no lo sabe.

### 5.5-Modalidades de contratación y jornada laboral

La modalidad más frecuente de contratación en la Asociación es el contrato a tiempo completo, en concreto es el contrato que tiene el 61,5% de la plantilla, el 66,6% de las mujeres y el 100% de los hombres. De ellos el 87,5% es indefinido y el 12,5% discontinuo. El resto de contratos son a tiempo parcial, lo que supone el 38,5%, de los cuales el 100% son mujeres y de ellos, el 20% son indefinidos y el 80% discontinuos.

### 5.6-Salud laboral desde la perspectiva de género

La Asociación cuenta con los servicios de una empresa de Riesgos Laborales que ha realizado el estudio correspondiente para detectar las necesidades relativas a los riesgos y salud laborales sin embargo no se desprende de tal estudio las distintas necesidades entre mujeres y hombres por lo que no hay implantadas medias de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

### 5.7-Conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la entidad cuenta con la posibilidad de reducir las jornadas de trabajo y de adaptar las mismas a los horarios escolares. Tales medidas son utilizadas en mayor parte por mujeres.

En el último año una mujer de la plantilla ha sido madre y son ellas las que hacen más uso en la entidad de los permisos por motivos personales por ser predominante su presencia en la Asociación. Una reducción de jornada laboral no podría afectar a la situación profesional dentro de la compañía.

El 58,3% de las mujeres considera que sí se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y un 41,7% de las mujeres y el 100% de los hombres no lo saben.

El 58,3 % de las mujeres de la plantilla sí conoce las medidas de

conciliación, el 25% de las mujeres y el 100% de los hombres, no las conoce y un 16,6% de las mujeres no lo saben.

### 5.8-Auditoría Retributiva

El convenio colectivo de aplicación es el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

La auditoría retributiva realizada, incluida como parte del diagnóstico a partir del cual se ha realizado el plan de igualdad, proporciona información sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y pretende prevenir situaciones discriminatorias.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, en este caso, 4 años desde el momento de la aprobación del presente Plan de Igualdad. La periodicidad ira unida a las revisiones y/o elaboración del próximo plan.

## Retribución total

	Hombre	Mujer	Total general	Brecha
Promedio de Retribución Total	4.466,29 €	7.320,96 €	6.845,18 €	-63,92%
Mediana de Retribución Total	4.857,81 €	4.640,18 €	4.664,25 €	4,48%

## Retribución total por categoría profesional

Mediana de Retribución	Hombre	Mujer	Total general	Brecha
<b>Total</b>				
TECNICO SUPERIOR NIVEL 1	0,00 €	6.197,41 €	6.197,41 €	
TITULADO NIVEL 2	4.857,81 €	3.679,27 €	4.640,18 €	24,26%
TITULADO NIVEL 3	0,00 €	32.970,18 €	32.970,18 €	
<b>Total General</b>	<b>0,00 €</b>	<b>32.970,18 €</b>	<b>32.970,18 €</b>	

No se observa brecha salarial significativa entre mujeres y hombres (la diferencia es inferior al 25%).

## 5.9- Conclusiones

### a) Conclusiones sobre el análisis de la plantilla

- ✓ La plantilla de la entidad está claramente feminizada (las mujeres suponen el 89,47%).
- ✓ La mayoría de la plantilla se sitúa entre los 25 y 35 años,
- ✓ Se puede considerar una plantilla estable. El promedio de antigüedad es de 4,8 años. El 50% de la plantilla trabaja en la entidad desde hace más de 2 años, de ellas el 33% son mujeres.
- ✓ La mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido. Los contratos a tiempo parcial se encuentran mayoritariamente entre mujeres, si bien es consecuencia de la presencia mayoritaria de las mismas en la plantilla. El 69,2% de la plantilla tiene jornada completa.
- ✓ Los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres.

### b) Conclusiones sobre el proceso de selección y contratación.

- ✓ Se contratan mas mujeres que hombres debido a la muy escasa y rara presentación de candidatos en los procesos de selección.
- ✓ La entidad tiene un proceso de selección y contratación.

### c) Conclusiones sobre el proceso de formación.

- ✓ Se planifica anualmente la formación en base a las necesidades del equipo. Se realizan tanto interna como externamente con otras entidades.
- ✓ Por las características de los puestos laborales, la formación no se puede realizar durante el horario de la jornada laboral.

### d) Conclusiones de la promoción.

- ✓ La promoción se realiza por decisión de la Junta Directiva

basándose en criterios objetivos que respondan al puesto a cubrir.

- ✓ La alta incidencia de mujeres en la plantilla hace que la totalidad de las promociones sean de mujeres.
- e) Conclusiones sobre la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- ✓ Las condiciones de trabajo de la plantilla están determinadas por el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
  - ✓ La plantilla conoce y hace uso de las opciones de conciliación laboral y familiar.
- f) Conclusiones en otras cuestiones
- ✓ La entidad promueve el cuidado de la salud entre sus trabajadores, pero debe hacer mayor incidencia en implantar medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

## 6 → PRETENSIONES

Desde Down El Ejido, se quiere comunicar que la propuesta que se plantea en este documento no sirve para beneficiar sólo a las mujeres. Partimos de la base de que las áreas que conforman el Plan de Igualdad han de formar parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

Una rápida lectura de los resultados analizados tras el diagnóstico de Down El Ejido nos ayuda a entender la especial tipología en la que se encuadra la misma, por el excesivo número de mujeres que forman la plantilla de la entidad.

Por medio de las medidas propuestas en este documento se pretende mejorar, pues, la calidad de vida de las/los trabajadoras/es, haciendo un especial esfuerzo en el ámbito de la flexibilidad del tiempo.

Por otra parte, y pese a los resultados positivos en ciertas áreas (conciliación de la vida laboral y personal) es necesario no

perder de vista que el paso del tiempo podría dar lugar a muchos cambios indeseados, por lo que nuestra propuesta incluye múltiples acciones de tipo preventivo.

Por último, cada una de las medias descritas serán evaluadas con el deseo de modificarlas en el sentido que se considere necesario para alcanzar los objetivos que se persiguen.

## 7 → OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Como ya comentamos anteriormente, el Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por tanto, el Plan de Igualdad de Oportunidades de Down El Ejido es:

- **Colectivo**, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la Entidad.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de Down El Ejido 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.
- **Integral**, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.

Tiene un fin, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, definiendo objetivos para corregir los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la entidad se realizan de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades.

Por último, se recoge el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definirán los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

El seguimiento a la implementación del Plan va a ser continua y la evaluación se realizará tras su implementación.

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la Plantilla de Down El Ejido.

#### ⇒ OBJETIVOS GENERALES

*Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.*

*Incluir este principio en los objetivos de la política de Down El Ejido particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.*

*Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.*

*Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.*

*Definir sistemas y criterios claros en áreas de RRHH cuyas formas de actuación no están sistematizadas.*

#### ⇒ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- *Elaborar un Manual de Acogida donde figuren todas las medidas de conciliación laboral y familiar.*
- *Estandarizar los procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones.*
- *Establecer criterios objetivos en las categorías y/o grupos profesionales de la entidad.*
- *Asegurar el principio de igualdad retributivo.*
- *Elaborar un protocolo de actuación que regule cualquier tipo de acoso para garantizar un entorno libre del mismo.*
- *Garantizar el lenguaje no sexista tanto interno como externo en la documentación de la entidad.*
- *Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.*
- *Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.*

- Garantizar el lenguaje no sexista tanto interno como externo en la documentación de la entidad.
- Garantizar los conocimientos mínimos en materia de igualdad de género.
- Integrar el principio de igualdad de oportunidades con las personas usuarias de la entidad.

## 8→ MEDIDAS DE ACTUACIÓN

### a. Área de acceso al empleo

- a. Revisión de los anuncios en las ofertas laborales ya publicados con anterioridad para detectar posibles criterios sexistas en su desarrollo.
- b. Comprobación del lenguaje no sexista.
- c. No alusión a un sexo en concreto para la vacante en la oferta publicada.
- d. No incluir ninguna imagen sexista o que reproduzca estereotipo de género.
- e. Compromiso de la entidad en igualdad de oportunidades.
- f. En idénticas condiciones de idoneidad, se tendrá en cuenta el sexo infrarrepresentado.

### b. Área de conciliación

- a. Identificar las medidas de conciliación según los intereses de la plantilla.
- b. Negociar y aprobar las medidas de conciliación que se quieran implantar
- c. Redactar e integrar en el Manual de Acogidas las medidas de conciliación aprobadas
- d. Difundir el manual de acogida a la totalidad de la plantilla y siempre que se incorpore una nueva persona a la plantilla hacerle entrega del mismo.

### c. Área de Clasificación profesional, promoción y formación

- a. Analizar todos los puestos de trabajo y determinar cada uno mediante fichas de función de puestos y redacción del mismo, garantizando un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.
- b. Establecer ciclos de formación específica para

*personal directivo, mandos intermedios y profesionales.*

- c. En la promoción a puestos intermedios o de dirección, se tendrá en cuenta el criterio de género.*
- d. Área de retribuciones*
  - a. Revisar los salarios, hacer la media de retribuciones entre mujeres y hombres y hacerlo público a la plantilla.*
- e. Área de salud laboral*
  - a. Crear un documento de protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual adaptado a la entidad y aprobado por Representación Legal de la plantilla y por la Junta Directiva de la entidad.*
- f. Área de comunicación y lenguaje.*
  - a. Documentarse mediante guías de vocabulario no sexista*
  - b. Revisar toda la documentación en cuanto a vocabulario no sexista y cambiar aquellas cosas que no se aplique lenguaje no sexista.*
  - c. Sensibilizar e informar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades*
  - d. Realizar talleres con perspectiva de género destinados a los usuarios de la entidad para integrar la igualdad de oportunidades entre el alumnado*

**MEDIDA 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la asociación.</li> <li>- Garantizar igualdad de trato y oportunidades en procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones.</li> <li>- Estandarizar y formalizar el proceso de selección de la entidad.</li> <li>- Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.</li> </ul>
Cronograma	Siempre que se inicie un proceso de selección
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de anuncios de las ofertas laborales ya publicadas con anterioridad para detectar posibles criterios sexistas en su desarrollo.</li> <li>- Comprobación del lenguaje no sexista.</li> <li>- No alusión a un sexo en concreto para la vacante de la oferta publicada.</li> <li>- No incluir ninguna imagen sexista o que reproduzca estereotipo de género.</li> <li>- Compromiso de la entidad en igualdad de oportunidades.</li> </ul>
Personal responsable	Junta directiva y coordinadoras
Persona/s destinatarias	Posibles candidatos y candidatas
Metodología	Guías de lenguaje no sexista
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: coordinación y comisión de igualdad</li> <li>• Materiales: Medios digitales propios. Archivos.</li> <li>• Económicos: No procede.</li> </ul>
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cualitativos: número de ofertas publicadas durante la vigencia del Plan, se incluirán el número de canales y plataformas donde se han publicado.</li> <li>- Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</li> <li>- Número total de procesos de selección realizados.</li> <li>- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anuncios en el Servicio público de empleo, Colegios Oficiales, prensa y plataformas de empleo.</li> </ul>
Propuesta de mejora	Modificar la descripción de las ofertas de empleo en adelante si se detecta que las publicadas contienen algún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN N°: 2

**MEDIDA 2: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Objetivos	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.
Cronograma	Al inicio de la implantación del Plan de Igualdad; en cada nueva incorporación de trabajadores al centro.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).</li> <li>- Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</li> </ul>
Personal responsable	Junta directiva y coordinadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Consulta de información y elaboración de recursos informativos.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Coordinación y comisión de igualdad</li> <li>• Materiales: Medios digitales propios. Archivos. Medios de impresión propios.</li> <li>• Económicos: No procede</li> </ul>
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de informaciones entregadas a la plantilla.</li> <li>- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> <li>- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.</li> <li>- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan.</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correo, comunicados, reuniones, trípticos, etc...cualquier medio que propicie el propósito de la acción.</li> </ul>
Propuesta de mejora	Información a la plantilla efectiva al 100%.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN N°: 3

AMEDIDA 3: **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

Objetivo	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Cronograma	Durante el primer año de la implantación del plan de igualdad
Medida	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Realizar los ajustes necesarios (indicar cuales) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Personal responsable	Junta directiva y Coordinadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Revisión de datos.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Coordinación, asesoría laboral y comisión de igualdad</li> <li>• Materiales: Archivos.</li> <li>• Económicos: Partida presupuestaria gastos de personal.</li> </ul>
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de medidas propuesta y puestas en marcha.</li> <li>- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.</li> <li>- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.</li> <li>- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional,</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correo, comunicados, reuniones.</li> </ul>
Propuesta de mejora	<p>Recoger en el reglamento interno laboral las categorías profesionales de la empresa y los criterios de promoción.</p> <p>Revisar el plan de formación ofrecido a todo el equipo.</p>
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN N°: 4
--------------------

AMEDIDA 4: **RETRIBUCIONES y AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Objetivo	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Cronograma	Durante el primer año de la implantación del plan de igualdad
Medida	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva
Personal responsable	Junta directiva y Asesoría
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas.
Metodología	Revisión de datos.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Junta Directiva, asesoría laboral y comisión de igualdad</li> <li>• Materiales: Archivos.</li> <li>• Económicos: Partida presupuestaria gastos de personal.</li> </ul>
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.</li> <li>- Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.</li> <li>- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.</li> <li>- Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correo, comunicados, reuniones.</li> </ul>
Propuesta de mejora	Corregir cualquier diferencia salarial identificada.
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN N°: 5

**AMEDIDA 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

Objetivo	Protocolo de Actuaciones que regule el acoso sexual y el acoso moral incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadores
Cronograma	En el primer año se revisará el Protocolo de Actuación y Prevención de situaciones de acoso por razón de sexo. En el primer semestre del segundo año se implementarán acciones comunicativas sobre el contenido del mismo a toda la plantilla.
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.</li> <li>- Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.</li> </ul>
Personal responsable	Rosa María Recamán Núñez e Inmaculada García Balaguer
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas. Personas usuarias. Socios y socias.
Metodología	Manuales y guía de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales: Manuales y guías.</li> <li>• Económicos: No procede</li> </ul>
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar la elaboración o no del documento previsto.</li> <li>- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.</li> <li>- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Correo, comunicados, reuniones, trípticos, etc, así como cualquier material que ayude al cumplimiento del objetivo</li> </ul>
Aproximación presupuestaria	No procede

FICHA ACCIÓN N°: 6

AMEDIDA 6: **COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA**

Objetivo	Garantizar que la imagen y comunicación de la Asociación son inclusivas y no sexistas.
Cronograma	De forma continuada desde la implantación del plan de igualdad
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualizar la comunicación y publicación de la Asociación para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.</li> <li>- Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).</li> </ul>
Personal responsable	Junta directiva y coordinadora
Persona/s destinatarias	Todos los empleados y empleadas. Personas usuarias. Socios y socias.
Metodología	Guías de lenguaje no sexista
Recursos para la realización de la acción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: Coordinación y comisión de igualdad</li> <li>• Materiales: Manuales y guías.</li> <li>• Económicos: No procede</li> </ul>
Indicadores de Evaluación (cómo se medirá el cumplimiento)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de publicaciones revisadas y actualizadas.</li> <li>- Número y tipo de cambios realizados.</li> <li>- Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medios propios, tanto físicos como digitales.</li> </ul>
Propuesta de mejora	Eliminar el lenguaje sexista en toda la documentación propia de la entidad.
Aproximación presupuestaria	No procede

## 9 → MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Down El Ejido requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

Serán los responsables de cada una de las medidas, los encargados de implementar las actuaciones descritas. Así mismo deberán recoger la información necesaria para cumplimentar la ficha de seguimiento de cada acción, que será analizada por la comisión de igualdad.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- ⇒ Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico).
  
- ⇒ Una evaluación intermedia sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución al finalizar cada año de vigencia del plan. En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas, se realizará una revisión de las mismas para así añadir, corregir, aumentar o dejar de aplicar algunas de ellas, si se observa que no se producen los efectos esperados en base a los objetivos que se han propuesto. La revisión podrá llevar a una actualización del diagnóstico, si por causas debidamente justificadas fuese necesario, así como de las medidas del plan de igualdad.
  
- ⇒ Una evaluación final al implementar cada medida, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.
  
- ⇒ Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:
  - Conocer el modo en que se han ejecutado las

acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.

- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan y de desarrollo.
- Identificar las áreas en las que sea necesario actuar, los obstáculos que se hayan presentado.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran modificar las medidas adoptadas o diseñar nuevas.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en la implementación.
- Conocer el Impacto del Plan en la plantilla de Down El Ejido.

*Intervienen en la evaluación y revisión del plan de igualdad:*

- *La Junta Directiva; responsable de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y asignar los recursos necesarios.*
- *La comisión de igualdad: recibe y analiza la información relativa a la ejecución de las acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de su vigencia.*
- *La representación legal de los trabajadores: recibe la información sobre el contenido del plan y la con sección de sus objetivos.*
- *La plantilla: participa en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe.*

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/departamento responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO:			
(incluir los indicadores asociados a la acción de la medida)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución (marcar el estado)	Pendiente	En ejecución	Finalizado
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado		Falta de recursos humanos	
		Falta de recursos materiales	
		Falta de tiempo	
		Falta de participación	
		Descoordinación entre implicados	
		Desconocimiento del desarrollo	
		otros	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la medida			

## CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿en que sentido? ¿faltan datos?
¿Las medidas y actuaciones se ajustan a lo previsto? ¿en general el plan se desarrolla correctamente?
¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes?
¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del plan? ¿Cuáles?
¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿se puede dar respuesta? ¿se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿se han eliminado?
Los recursos ¿han sido suficientes? ¿el presupuesto ha sido adecuado? ¿se ha modificado?
¿Se ha modificado el calendario?
¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del plan? ¿cuales?
¿Se han reducido desequilibrios entre hombres y mujeres en la empresa? ¿en que áreas? ¿hay cambios respecto a la percepción de igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
¿se han producido cambios en la imagen externa de la empresa? ¿en la relación con el entorno?

## 10 → PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

*Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplen de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de Octubre.*

*En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la comisión de igualdad, que acometerá los trabajos necesarios de actualización del diagnóstico y las medidas. Las discrepancias producidas dentro de dicha comisión, siempre y cuando respecto a la resolución no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.*

## 11 → VIGENCIA Y FECHA DE IMPLANTACIÓN

*El presente Plan de Igualdad es el primer plan que elabora Down El Ejido.*

*El documento, tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma es decir, desde el 19 de febrero del 2024 hasta el 19 de febrero del 2028, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la futura plantilla, la cultura de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.*

*La previsión de fecha de inicio es el 19 de febrero de 2024. Tratándose de una vigencia de cuatro años, la fecha de fin del Plan de Igualdad es el 19 de febrero de 2028.*

*Así pues, para el 19 de febrero de 2028 deberá estar elaborado el Segundo Plan de Igualdad de Down El Ejido.*

ANEXOS

## ANEXO I: Comisión de igualdad y Reglamento de funcionamiento interno

## **MODELO DE NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO**

DOWN EL EJIDO, adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad en Acuerdo de su Junta Directiva y, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

### **Artículo 1.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

La Comisión de Igualdad de DOWN EL EJIDO, es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

### **Artículo 2.- COMPOSICIÓN**

Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de la Directiva y, representantes legales de los y las trabajadoras o, si no los hubiere, personas trabajadoras en plantilla.

Se recomienda que las personas componentes de la Comisión tengan formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo es importante que se incluya en la misma la persona responsable de los RRHH en la empresa.

La Presidencia de la Comisión de Igualdad podrá ser ocupada bien por la Directora o Gerente de la empresa o bien por algún miembro de la Junta Directiva.

Integrarán la Comisión de Igualdad:

Natalia Villegas Martín  
Inmaculada García Balaguer  
Rosa María Recamán Núñez  
José Augusto Plana Rosalez

### **Artículo 3. FUNCIONES**

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Elaborar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

#### **Artículo 4.- REUNIONES**

La Comisión, salvo acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión bimestral ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la Agencia y reuniones semestrales ordinarias una vez se implemente el Plan de Igualdad.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

#### **Artículo 5.- ACTAS**

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

#### **Artículo 6.- APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO**

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

#### **Artículo 7.- ACUERDOS**

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

En El Ejido, a 8 de Noviembre de 2023

Natalia Villegas  
Martín  
Fdo:

Inmaculada García  
Balaguer  
Fdo:

Rosa María Reca-  
mán Núñez  
Fdo:

José Augusto  
Plana Rosalez  
Fdo:

DNI 27265886F

DNI 75219355V

DNI 77242281R

DNI 77987488P

ANEXO II: Constitución de la comisión negociadora

## Reunión para la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Down El Ejido

En El Ejido, a 29 de enero de 2024, reunidos por una parte, la representación de la empresa Inmaculada García Balaguer (Presidenta de Down El Ejido) y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores Francisco Rueda Parra (Representante Sindical) y Rosa María Recamán Núñez (enlace sindical) de FSEI, con motivo de la Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la asociación para el Síndrome de Down “Down El Ejido”, CIF: G04610002, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Fdo: Inmaculada  
García Balaguer

Fdo: Francisco Rueda  
Parra

Fdo: Rosa María  
Recamán Núñez



ANEXO III: Acta de Aprobación del Plan de Igualdad

## **Acta de aprobación del plan de igualdad**

Reunida en El Ejido, el 19 de Febrero de 2024, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Asociación para el Síndrome de Down "Down El Ejido", compuesta:

En representación de la empresa por:

Inmaculada García Balaguer

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Rosa María Recamán Núñez

Francisco Rueda Parra

Acuerda

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa [indicar razón social], cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de [indicar lo que proceda].

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 18,30 horas del día 19 de Febrero de 2024.

Rosa Mº Recamán Núñez      Francisco Rueda Parra      Inmaculada García Balaguer

**Convenio o Acuerdo: ASOCIACION PARA EL SINDROME DE DOWN DE EL EJIDO, DOWN EL EJIDO**

**Expediente: 04/11/0045/2024**

**Fecha: 28/05/2024**

**Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)**

**Destinatario: MARIA INMACULADA GARCIA BALAGUER**

**Código 04102242112024.**

En relación con la documentación que ha tenido entrada el día **2 de abril de 2024**, para la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad, del Plan de Igualdad de la empresa, se le informa que :

Una vez revisado el acuerdo sobre **PLAN DE IGUALDAD** suscrito con fecha 19 de febrero de 2024 por la Comisión Negociadora, constituida el día 29 de enero de 2024, y de conformidad con lo establecido en el art.46.5 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 2.1.f) del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, le comunicamos que con fecha de hoy se ha procedido a su **inscripción y depósito en el correspondiente Registro** de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Almería.

Delegado Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo,  
AMOS GARCIA HUESO

*FIRMADO POR: AMOS GARCIA HUESO  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida*



C/ Hermanos Machado, 4. 2ª Planta, 04004-Almería  
Tlf: 600168004-950011400  
Fax 950011253  
Código DIR3: A01013947  
[www.juntadeandalucia.es/empleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo)