



# Plan de Igualdad

ASOCIACIÓN NUEVO HORIZONTE



ANH | MADRID | 15/05/2019



## Contenido

PRESENTACIÓN.....	3
¿por qué un plan de igualdad?.....	3
alcance del plan de igualdad.....	3
compromiso de la alta dirección .....	3
METODOLOGÍA .....	5
DIAGNÓSTICO.....	7
DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO .....	7
DIAGNÓSTICO CUALITATIVO.....	9
OBJETIVOS .....	11
MEDIDAS.....	11
SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	12
PRESUPUESTO• .....	13
COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD .....	13



## PRESENTACIÓN

La Asociación Nuevo Horizonte es una Asociación sin ánimo de lucro, fundada en 1980, por padres cuyos hijos presentaban un Trastorno del Espectro del Autismo (TEA). Desde entonces ha estado dedicada a la educación, atención, tratamiento y rehabilitación de estas personas.

La Asociación Nuevo Horizonte, cuyo ámbito territorial de actuación es la Comunidad Autónoma de Madrid, promueve y favorece el establecimiento de contactos con otras asociaciones similares tanto a nivel nacional como internacional, lo cual es fuente de intercambio de experiencias y redundante en beneficio de los asociados y de la sociedad en general.

### NUESTRA MISIÓN

La Asociación sin ánimo de lucro, de familiares y/o tutores de personas adultas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA), fundada en 1980, con sede en las Rozas de Madrid tiene como MISIÓN promover el bienestar de las personas con TEA y sus familias, para lograr un desarrollo personal y familiar que les permita alcanzar, en igualdad de oportunidades, el disfrute y ejercicio de sus derechos, a través de:

- equipos interdisciplinarios altamente especializados,
- programas con un enfoque educativo, personalizado y a lo largo de todo el ciclo vital,
- proyectos de innovación e investigación, y
- ofreciendo un servicio de hogares-residencia ajustado a las necesidades de la vida adulta, en un ambiente estructurado, cálido y familiar.

### ¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD?

La Asociación Nuevo Horizonte está implicada en la promoción de la igualdad de oportunidades y en trabajar en un modelo de organización excelente, con sistemas de gestión que favorezcan la igualdad y un trabajo de calidad.

### ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad se aplicará en toda la organización y afecta a todas las personas contratadas en la misma, así como al personal voluntario que colabora con la misma.

### COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

Este proceso de elaboración del plan de igualdad de ANH ha sido impulsado por parte de la Junta de la Asociación y su equipo directivo, lo que refleja el alto compromiso que se ha mantenido durante todo el proceso de diagnóstico, elaboración y difusión del mismo.

Este impulso se ha concretado en un compromiso suscrito por la Junta Directiva y que ha sido comunicado a todos los grupos de interés relevantes.



## COMPROMISO CON LA IGUALDAD ASOCIACIÓN NUEVO HORIZONTE

**La Asociación Nuevo Horizonte** es una asociación sin ánimo de lucro, de familiares y/o tutores de personas adultas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA), fundada en 1980, con sede en las Rozas de Madrid. Cuyo objetivo es promover el bienestar de las personas con TEA y sus familias, para lograr un desarrollo personal y familiar que les permita alcanzar, en igualdad de oportunidades, el disfrute y ejercicio de sus derechos, a través de equipos interdisciplinares altamente especializados, programas con un enfoque educativo, personalizado y a lo largo de todo el ciclo vital, proyectos de innovación e investigación, y ofreciendo un servicio de hogares-residencia ajustado a las necesidades de la vida adulta, en un ambiente estructurado, cálido y familiar y que mantiene un compromiso con la sociedad por medio de acciones de RSC.

Declaramos nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, y ninguna otra razón de credo, etnia, social, orientación sexual o edad, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de gestión y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con representación legal de trabajadores y trabajadoras, en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

Doña Carmen Muela

Directora de Asociación Nuevo Horizonte

Madrid, 1 de marzo de 2019

## METODOLOGÍA

La metodología que se ha empleado para la elaboración del Plan de Igualdad se ha constituido en diferentes fases:



### FASE 1 COMPROMISO

Se concreta y elabora el compromiso de la Alta Dirección con el proceso de elaboración y detección de medidas orientadas a la igualdad de oportunidades en la organización, así como su posterior aplicación.

### FASE 2 COMUNICACIÓN

Se ha comunicado a todo el personal de la organización la puesta en marcha de esta iniciativa así como el compromiso establecido.

#### CARTA COMUNICACIÓN PUESTA EN MARCHA PLAN DE IGUALDAD

Asociación Nuevo Horizonte

---

Queremos informaros desde la Dirección de la Asociación Nuevo Horizonte se ha decidido poner en marcha un Plan de igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres contando con la participación de la representación legal de las personas de la organización.

Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Para cualquier duda o cuestión se ha habilitado [igualdad@nuevohorizonte.es](mailto:igualdad@nuevohorizonte.es)

Quedamos a vuestra disposición,

Carmen Muela

Directora Asociación Nuevo Horizonte

Madrid, 1 de marzo de 2019

### **FASE 3 COMITÉ**

Se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de igualdad que ha estado formado por representantes de la organización y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Además, por parte de la organización lo han integrado personas en puestos influyentes, Gerente y Directora Técnica con capacidad de decisión (ANEXO I - Acta constitución Comité de Igualdad)

### **FASE 4 DIAGNÓSTICO**

La fase diagnóstica ha tenido dos bloques diferenciados:

- Diagnóstico Cuantitativo
- Diagnóstico Cualitativo

### **FASE 5 ANÁLISIS**

La sesión de análisis de diagnóstico realizada por el Comité de Igualdad supuso la reflexión de los datos recabados y la identificación de aspectos de mejora en nuestra gestión que favorezcan la igualdad de oportunidades en nuestra organización.

### **FASE 6 OBJETIVOS Y MEDIDAS**

Fruto del análisis realizado se han identificado los objetivos a conseguir y las medidas a adoptar que se han aprobado en el Comité de igualdad.

### **FASE 7 IMPLANTACIÓN**

Se ha definido el cronograma de medidas a realizar y definido las fichas de cada una de ellas contemplando responsables e indicadores que permitan monitorear el seguimiento de la implantación.

### **FASE 8 SEGUIMIENTO**

Se establecen las medidas de seguimiento oportunas para asegurar el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan de igualdad así como su revisión y mejora.

## DIAGNÓSTICO

La fase diagnóstica se ha compuesto de dos bloques, uno de ellos de carácter cuantitativo y otro cualitativo que ha permitido una visión integral de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

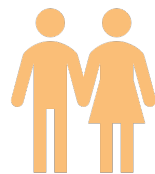
### DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

Se ha partido del análisis de la plantilla desgredada por sexo, en la Asociación Nuevo Horizonte el 87,84% de la plantilla son mujeres y el 12,16% restante son hombres.

**Tabla 1: Plantilla desgredada por sexo**

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desgredada por sexo	65	87,84%	9	12,16%	74

Se ha llevado a cabo un análisis que ha tenido en cuenta diferentes variables para analizar en profundidad la situación en materia de igualdad de oportunidades de la que parte la Asociación Nuevo Horizonte. Para ello se han establecido cuatro aspectos globales de análisis:



#### DATOS GENERALES

Distribución de plantilla por edad, tipo de contrato, antigüedad, departamentos y niveles jerárquicos, categorías profesionales, estudios, bandas salariales, horas semanales, turnos de trabajo

#### MOVIMIENTO DE PERSONAL

Incorporaciones y bajas,



#### RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Nº de hijos, discapacidad, edades de hijos, personas dependientes

#### PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Promociones último año y categorías profesionales promocionadas





## PRINCIPALES CONCLUSIONES FASE DIAGNÓSTICA CUANTITATIVA

La plantilla de la Asociación Nuevo Horizonte se encuentra fuertemente feminizada, encontrándose el porcentaje de mujeres por encima del 87%.

### **Distribución de la plantilla por edad.**

Del total de mujeres el 50% están entre los 30 y 45 años. Del total de hombres el 44% también se encuentra en esa franja de edad.

Si lo contemplamos desde la totalidad de la plantilla supone un 44,59% y un 5,41% respectivamente.

### **Distribución de la plantilla por tipo de contrato.**

De las 65 mujeres contratadas en Nuevo Horizonte 43 lo están con contrato indefinido y a jornada completa lo que supone el 89% respecto a la totalidad de las mujeres, y el 58% de la totalidad de la plantilla.

De los 9 hombres contratados 5 hombres lo son con carácter indefinido lo que supone un 55% y respecto a la totalidad de la plantilla supone un 6,75%.

Por lo que se observa un equilibrio en la contratación indefinida a jornada completa entre hombres mujeres, teniendo en cuenta la distribución total de personas trabajadoras en la organización.

### **Distribución de la plantilla por antigüedad**

En lo que respecta a las personas con más de 10 años de antigüedad, se observa que las mujeres representan un 28,38% respecto a la totalidad de la plantilla frente al 4,05% de los hombres. Lo que supone un 32%, respecto a la totalidad de las mujeres, y en el caso de los hombres se corresponde con un 33% respecto a la totalidad de hombres.

Es importante destacar que, de las personas con menos de 6 meses representan el 18,92% de la totalidad siendo todas mujeres.

Si tenemos como referencia el número total de mujeres, las que se encuentran con contratos por debajo de un año suponen un 28%. En el caso de los hombres sería el 33% respecto a la totalidad de hombres de la Asociación.

### **Distribución de la plantilla por nivel de responsabilidad y puesto**

Se observa que en los órganos de gobierno – Junta Directiva, no hay representación femenina siendo el 100% hombres, mientras que en el órgano técnico (Comité Coordinador, Dirección Técnica y Gerencia) son en su totalidad mujeres.

Por otro lado, se ha identificado la feminización de puestos como el de personal administrativo, cocina y limpieza que son 100% mujeres y su infrarrepresentación en áreas como mantenimiento que son 100% hombres.

## Distribución de la plantilla por retribución

Se aplica el Convenio XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, respetando desde la organización la retribución, categorías y condiciones establecidas en dicho convenio.

## Responsabilidades familiares

El 35,14% de la plantilla cuenta con responsabilidades familiares, correspondiéndose el 28,38% a mujeres y el 6,76% a hombres.

## Promoción y Formación

Se fomenta la promoción interna y el acceso a la formación es de carácter igualitario en los últimos tres años se han formado 49 mujeres y 5 hombres, lo que se corresponde con la proporción de la plantilla.

## DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

El diagnóstico de carácter cualitativo se ha realizado, por un lado por medio del estudio e identificación de las políticas, procesos, y sistema de gestión de personas en la Asociación Nuevo Horizonte, y por otro lado por medio de un cuestionario de percepción anónimo sobre la situación de la igualdad en la organización.

El estudio cualitativo ha abordado los siguientes aspectos:

- Cultura de la organización y RSC
- Selección
- Formación
- Promoción
- Políticas salariales
- Ordenación del tiempo y conciliación
- Comunicación interna
- Ayudas, bonificaciones y política social
- Representatividad
- Prevención de acoso sexual
- Riesgos Laborales y salud laboral
- Mujeres en riesgo de exclusión
- Convenio Colectivo aplicable

Respecto al cuestionario que se ha enviado de forma anónima a toda la plantilla contemplaba aspectos relacionados con la percepción que se tiene en materia de igualdad en la organización.

## PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Se ha definido por parte de la organización valores de igualdad de oportunidades en la gestión y sus políticas.

Se ha asumido por parte de la organización un compromiso con la igualdad que se ha comunicado a las personas trabajadoras y se ha concretado en uno de los ejes estratégicos de la Asociación.

Se cuenta con un proceso documentado de gestión de recursos humanos que contempla el reclutamiento, selección y acogida de trabajadores y trabajadoras así como la gestión de la formación interna.

Se aplica el Convenio XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, respetando desde la organización la retribución, categorías y condiciones establecidas en dicho convenio.

Pluses de retribución: la Asociación ha establecido con carácter voluntario y como incentivo un Plus mensual por fines de semana trabajados.

Existen canales de comunicación interna, aunque no se cuenta con un sistema definido que identifique los niveles y tipos de comunicación así como los canales oportunos para cada uno de ellos.

En lo referente a la representatividad se ha detectado que actualmente no existe ningún puesto en la Junta Directiva ocupado por mujeres.

Por otro lado, cabe destacar que en el máximo órgano técnico todas las profesionales que lo componen son mujeres.

No se ha desarrollado protocolos anti acoso en la organización hasta la fecha.

Se cumple con la normativa en materia de prevención de riesgos, debido a las características del colectivo de atención, la baja de embarazo-maternidad se inicia a través de la Prestación por riesgo de embarazo desde la semana 12 de gestación.

En lo que se refiere a la percepción de la igualdad en la organización han participado 19 personas trabajadoras de forma anónima y se identifican los siguientes aspectos:

- Que el sector es claramente feminizado.
- Que la dirección estima que los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades.
- Que existen puestos claramente feminizados y masculinizados en la organización.
- Que las mujeres no están especialmente interesadas en el ámbito privado de la vida (cuidados familiares, etc.).
- Que no hay una peor retribución en los puestos femeninos en comparación con los masculinos.
- Que la jornada reducida es solicitada mayoritariamente por mujeres.
- Que las medidas de conciliación no son especialmente para mujeres.

- Que las excedencias por cuidado son solicitadas mayoritariamente por mujeres.
- Que es extraño que un hombre solicite la reducción de jornada.
- Que los hombres no tienen más posibilidades de promocionar que las mujeres.
- Que no se han tomado medidas para incluir a mujeres en las áreas en las que están menos representadas.
- Que no existe una imagen estereotipada de las mujeres y hombres.

## OBJETIVOS

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización Asociación Nuevo Horizonte.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión ANH por medio del Comité de igualdad como garante de dicha integración.
3. Facilitar la promoción profesional y la conciliación de la vida personal y familiar entre las personas que integran la plantilla de ANH.

## MEDIDAS

Fruto del exhaustivo análisis cuantitativo y cualitativo de la organización y en función de los objetivos previstos en este Plan de igualdad, se ha acordado en el Comité de igualdad desarrollar las siguientes medidas:

### A) Proceso de selección y contratación

Aplicación de lenguaje no sexista en el proceso de gestión de personas así como en los procedimientos de selección y contratación y los formatos relacionados.

### B) Clasificación profesional

No se han identificado medidas en este ámbito que puedan ser desplegadas en corto/ medio plazo.

### C) Formación

Elaborar un Plan de formación en igualdad de oportunidades que afecte a todos los niveles de la organización (transversalidad) en 2020.

### D) Promoción profesional

No se han identificado medidas en este ámbito que puedan ser desplegadas en corto/ medio plazo.

### E) Condiciones de trabajo (auditoría salarial)

No se han identificado medidas en este ámbito que puedan ser desplegadas en corto/ medio plazo.

## F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la Vida personal familiar y laboral

Identificar e implantar medidas de flexibilización de intercambio de libranza entre personas del mismo turno.

## G) Infrarrepresentación femenina

Elaboración de un protocolo para asegurar la representación de mujeres en la composición de la Junta Directiva de ANH.

## H) Retribuciones y beneficios sociales

Facilitar el uso de recursos de ANH en condiciones favorables a las personas de la organización.

Disponibilidad del servicio de comedor para las personas trabajadoras de ANH.

## I) Prevención del acoso y por razón de sexo

No se han identificado medidas en este ámbito que puedan ser desplegadas en corto/ medio plazo.

De las medidas mencionadas, consideramos prioritarias para la implementación del Plan de Igualdad en su primera fase:

1. Aplicación de lenguaje no sexista en documento plan de gestión de personas.
2. Priorización de mujeres/hombres en puestos infrarrepresentados.
3. Uso de recursos Asociación Nuevo Horizonte a menor precio.
4. Intercambio entre profesionales del mismo turno de trabajo.

## SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Comité de igualdad llevará a cabo el seguimiento del Plan de igualdad por medio de las siguientes evaluaciones:

### a. Evaluación de Resultado. Indicadores.

Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Número y sexo de las personas beneficiarias.

Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría.

Grado de desarrollo de los objetivos planteados. Efectos no previstos del Plan.

### b. Evaluación de proceso.

Grado de sistematización de los procedimientos.

Grado de información y difusión entre la plantilla.

Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

### c. Evaluación de impacto

Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.

Mejora de las condiciones de trabajo y/o beneficios sociales.

Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

## PRESUPUESTO

CONCEPTO	IMPORTE (€)
Diagnóstico	2.160,56
Elaboración Plan Igualdad	2.160,56
Implantación Medidas Igualdad	4.821,12

## COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

REPRESENTANTES ORGANIZACIÓN	REPRESENTANTES PERSONAL
Miguel Hernández Romero	Paloma Esteban Fernández
Lara Pinar Sanz	M <sup>a</sup> Jesús Carretero Iglesias



## RESPONSABLE DEL PLAN

Nombre	Cargo
Ahinara Burén Pavón	Responsable RR HH