

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 5 de mayo de 2021

Nombre de la entidad	Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia: Año de última renovación	Orden IGD/335/2021, de 8 de abril (Resuelve convocatoria de 2020)		
Descripción de la entidad	La Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad es una entidad que tiene por objetivo favorecer la inclusión social de las personas con discapacidad.		
Nº de personas empleadas	Mujeres 157	Hombres 25	Total 182
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>El <u>objetivo estratégico</u> en materia de igualdad de la Entidad es el siguiente: <i>Alcanzar y afianzar la igualdad total y efectiva entre hombres y mujeres en la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad en todos los ámbitos</i></p> <p>Además, la Entidad ha establecido los siguientes <u>objetivos generales</u>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales para así eliminar puestos feminizados o masculinizados. 2. Garantizar un acceso equitativo de hombres y mujeres a la empresa sin discriminación por razón de sexo. 3. Mantener un proceso de selección que no tenga en cuenta criterios discriminatorios por razón de sexo. 4. Garantizar la promoción y ascensos sin discriminación por razón de sexo/género. 5. Facilitar el acceso a la formación de hombres y mujeres por igual, teniendo en cuenta los factores sociales que rodean a ambos sexos. 6. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género. 7. Mejorar la compatibilidad de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras. 8. Garantizar la igualdad salarial entre trabajadoras y trabajadores. 		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

9. Aplicar una política de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta las características diferenciales de los hombres y mujeres.

10. Consolidar una comunicación que tenga en cuenta la perspectiva de género.

11. Realizar campañas de prevención y concienciación de los asuntos dónde las mujeres sufren desigualdad o violencia.

12. Eliminar todo tipo de acoso presente y futuro en el entorno de trabajo.

13. Fomentar el acceso de las mujeres víctimas de violencia de género a la empresa y asegurar el bienestar de las futuras trabajadoras con esta problemática

- Cumplimiento flexible de la jornada laboral semanal. Desde septiembre de 2017 la plantilla antes sujeta a cumplir horarios con jornada partida todos los días de la semana ahora cuenta con las tardes de los jueves y viernes libres.
- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Subvención por parte de la entidad del 100% del coste de la plaza en la escuela infantil para todas las hijas y todos los hijos del personal de la entidad
- Subvención por parte de la entidad del 100% del coste de la plaza en las Escuelas de Verano para todas las hijas y todos los hijos del personal de la entidad
- Jornada continuada en periodos coincidentes con las vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y agosto.
- Permiso de 16 horas anuales para atender relacionados con la conciliación familiar.
- Formación y sensibilización en materia de igualdad a toda la plantilla.
- Fomento del uso del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de la Entidad.
- Acciones de sensibilización social en materia de igualdad.