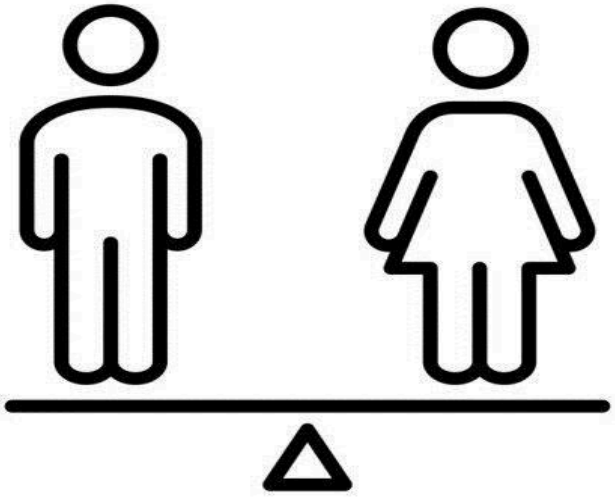
PLAN DE IGUALDAD

Asociación para la promoción y participación de las personas con discapacidad

APROPADIS 2.0

2024 / 2028



APROPADIS 2.0
Tu participación es nuestra razón de ser

Firmado por ***9185** JOSE MANUEL CORRALES (R: ****4062*) el

Índice

1. Introducción
    - 1.1 Presentación
    - 1.2 Nuestra misión
    - 1.3 Nuestro enfoque
    - 1.4 Marco legislativo
    - 1.5 Principios rectores
2. Diagnóstico de la situación
    - 2.1 Comité
    - 2.2 Nuestro personal
    - 2.3 Equipo responsable de la implantación del plan
3. Objetivos
    - 3.1 Objetivos generales
    - 3.2 Objetivos específicos
4. Personas destinatarias
5. Vigencia del plan de igualdad
6. Situación actual de la igualdad en personas con discapacidad
7. Áreas y medidas de actuaciones
8. Seguimiento y evaluación
9. Recursos económicos con los que se cuenta para implementar las medidas
10. Fases de implantación y desarrollo de las medidas recogidas en el Plan.

* ANEXO 1. PLAN DE IGUALDAD DE APROPADIS 2.0
GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN HACIA LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

APROPADIS 2.0
Tu participación es nuestra razón de ser

1. Introducción

1.1 Presentación

Apropadis 2.0 (Asociación para la Promoción y Participación de las personas con Discapacidad) nacida al amparo del Art.22 de la Constitución Española de 1978, de la Ley Orgánica 1/2002 de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

Se trata de una organización sin ánimo de lucro creada en el año 2013, independiente, democrática, aconfesional, no gubernamental y sin adscripción a ningún partido o ente político, que enfoca sus actividades al uso de las nuevas tecnologías, la accesibilidad, la educación, la cultura, el deporte, el voluntariado, la formación y atención social de los familiares directos de las personas con discapacidad física y orgánica, así como la sensibilización social hacia el colectivo que representa, favoreciendo en todo momento la autonomía personal de los socios en función de sus capacidades y potencialidades.

Pertenecemos desde mayo de 2014 a la Federación Gaditana de Personas con Discapacidad (FEGADI).

Un empleo de calidad y un buen entorno laboral son elementos claves para conservar a los/as trabajadores/as y voluntarios/as. Por esa razón promover unas prácticas no discriminatorias en cuestión al sexo es uno de los elementos principales de las políticas de calidad.

1.2 Nuestra misión

Favorecer la inclusión y participación social de las personas con discapacidad a nivel provincial. Atendemos los diferentes tipos de discapacidades sea física, psíquica y sensorial. Tenemos una coordinación

estrecha y amplia con otras organizaciones sociales para aunar esfuerzos con el fin de alcanzar nuestro objetivo.

1.3 Nuestro enfoque

En el artículo 6n) de nuestros estatutos establecemos como colectivos prioritarios a la mujer con discapacidad y los jóvenes, fomentando la participación de estos sectores de población en todas y cada una de las asociaciones propuestas. Por lo que basándonos en este artículo se plantea la creación de un Plan de Igualdad, con la finalidad de seguir en esa línea.

La ley de igualdad 3/2007 considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando la discriminación por razón de sexo.

1.4 Marco Legislativo

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones detrabajo. Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

A nivel estatal, la primera ley específica que reguló este ámbito fue la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Pero será la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la que, además de ampliar los derechos en esta materia, se propone como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

La Ley de Igualdad, introduce mejoras sustantivas en los derechos de conciliación, en los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia por cuidados a menores y familiares.

El Estatuto de los Trabajadores recoge en su art. 28 que "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla."

Además, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de "trabajo de igual valor", y regulando la obligación del empresario de llevar un registro salarial de su plantilla y el derecho de las personas trabajadoras a acceder al mismo, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, de acuerdo con la Recomendación 2014/124/UE, de la Comisión Europea, 7 de marzo de 2014, sobre el

refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

En el ámbito europeo, la igualdad de retribución también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/ CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.

Desde 1951, a escala internacional, el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor.

❖ 1.5 Principios rectores

Esta asociación pretende llevar a cabo el cumplimiento de los artículos recogidos en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre ellos:

- Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.
- Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

- Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.
- Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.
- Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.
- Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.
- Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

2. Diagnóstico de la situación

En las últimas décadas existe un avance en la igualdad que existe entre hombres y mujeres. Las mujeres en Europa se han ido incorporando en el ámbito laboral, social y político progresivamente. Al igual en Andalucía han sido incorporadas y participes en todas las esferas de la vida política, social y cultural. Sin embargo, seguimos apreciando grandes desigualdades entre ambos, parece ser que el hombre no se ha incorporado igual a la vida privada y espacio doméstico. Por lo tanto siguen existiendo relaciones de poder desiguales, quedando reflejado en

discriminaciones laborales, discriminaciones sexistas en el trato a las mujeres, violencia contra las mujeres, etc.

Desde Apropadis 2.0 queremos alcanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Nuestra finalidad con este Plan es hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad en la organización, eliminar los desequilibrios y desigualdades que pudieran darse, así como asegurar que en la selección, contratación, formación, promoción, política salarial y otras prácticas de gestión, como la clasificación profesional o la evaluación del desempeño, se dé el mismo trato y se ofrezcan las mismas oportunidades a mujeres y hombres.

❖ 2.1 Comité

Hemos consolidado con fecha de 18 de septiembre de 2024 nuestro Comité Permanente de Igualdad, tras dos reuniones previas que se celebraron con el que venimos a denominar Equipo Defensor del Plan de Igualdad, que comenzó a dar los primeros pasos para valorar qué implica y cómo debía gestarse desde Apropadis 2.0 nuestro propio Plan de Igualdad.

Lo que más caracteriza de nuestro Plan de Igualdad es su dinamismo y flexibilidad, será sometido a cambios constantes según las necesidades detectadas y posibilidades.
Por otro lado, tiene otras características, no menos importantes, como ser colectivo e integral (incidiendo positivamente en toda la plantilla no solo en mujeres) y temporal (terminará cuando se haya conseguido la total igualdad entre hombres y mujeres).

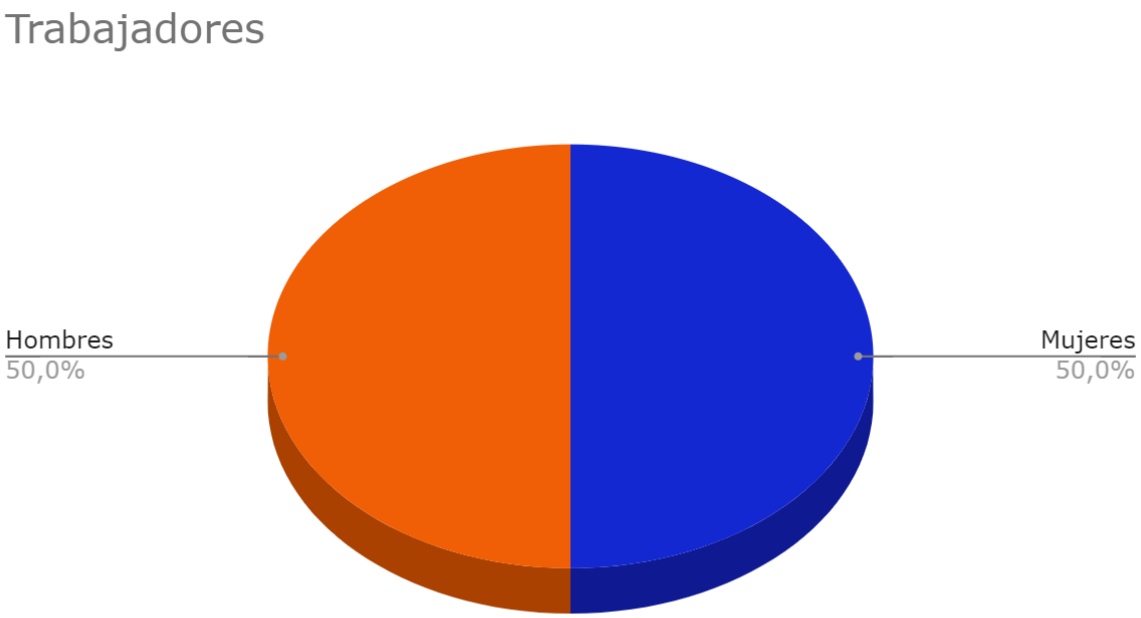
Tras la constitución del Comité, pasamos a meternos de lleno en el proceso de diagnóstico en nuestra entidad, contando para ello con la plataforma EQUIPA del Instituto Andaluz de la Mujer,

simultaneándolo con acciones formativas en Implantación de Planes de Igualdad para algunas personas miembros del Comité.

De igual forma, se procedió a informar a todas las personas que conforman la entidad del proceso que estábamos iniciando, previo compromiso por parte del equipo directivo y previa declaración por parte de nuestro representante del compromiso con la elaboración de nuestro propio Plan de Igualdad. Tras esto, iniciamos el arduo proceso de diagnóstico para tener información de primera mano sobre la situación de la entidad en materia de igualdad, detectar puntos de mejora a partir de la identificación de la existencia de desigualdades, impulsar una mejora en la gestión de los RRHH y que todo ello nos sirviera como referencia para nuestro Plan. El diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno, ha supuesto un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades, y nos ha permitido comenzar a prepararnos para futuros cambios, así como tener más capacidad de respuesta a las necesidades de personal y de modernización de la entidad, considerando la incidencia de la gestión de la participación de mujeres y hombres en la organización, y en el aprovechamiento de todos sus potenciales.

❖ 2.2 Nuestro equipo

➢ Empleados

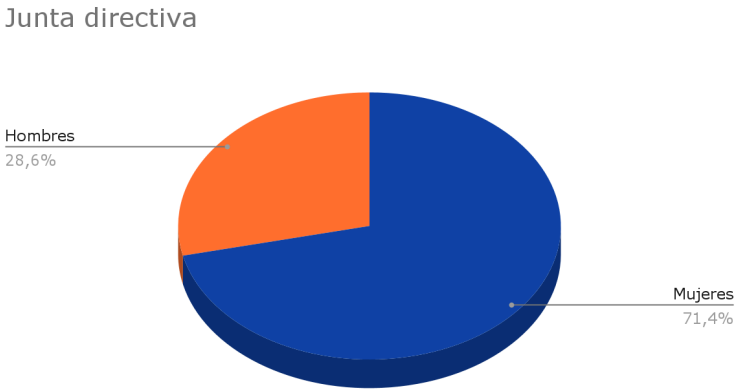


En nuestra entidad, trabajan hombres y mujeres siendo 2 el total de la plantilla laboral. En relación con los programas que llevamos a cabo en nuestra Asociación, los trabajadores del sexo masculino está ubicado: 1 en la administración.

El Área de la Mujer está compuesta por 1 trabajadora. En este proyecto apostamos por la figura femenina, ya que el colectivo de mujeres con los que se trabaja tiene más dificultad a la hora de establecer vínculos y recibir ayuda del sexo opuesto, debido a las circunstancias de vida que han creado esa sensación de rechazo al género masculino. En general, solemos apostar por la figura femenina ya que se busca el empoderamiento de la mujer y acabar con los roles de género arraigados en la sociedad.
Actualmente nos encontramos en periodo de crecimiento es por eso que ahora mismo sólo tengamos dos trabajadores.

Desde Apropadis 2.0 queremos fomentar la visibilidad de las mujeres en el ámbito laboral, y queremos apostar por las mujeres con discapacidad.

- **Junta directiva**



La junta directiva está compuesta por 3 mujeres y 2 hombres de los cuales es un hombre el que gestiona toda el área de dirección de la asociación, siendo esa persona la encargada de la toma de decisiones por mayoría absoluta.

APROPADIS 2.0
Tu participación es nuestra razón de ser

❖ 2.3 Equipo responsable de la implantación del plan

Persona responsable de la Coordinación del Plan de Igualdad:

Nilaida Hoogstraten Sedeño
Datos de contacto: nilaida.apropadis2.0@gmail.com
Tlf.: 621290033

Comité Permanente de Igualdad:

- Juana Maria Benitez Martinez: Presidenta del comité y Vicepresidenta de Apropadis 2.0

- Nilaida Hoogstraten Sedeño: Secretaria del Comité y Trabajadora Social de Apropadis 2.0.

- Azucena Alvárez Panizza: vicepresidenta del comité y voluntaria en Apropadis 2.0.

Vocalías:

- Josefa Sevilla: miembro directivo de Apropadis 2.0.
- Pedro Roldán Perea: Voluntario en Apropadis 2.0

3. Objetivos

❖ 3.1 Objetivos generales del I Plan de Igualdad de Apropadis 2.0

- Alcanzar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Incorporar medidas de igualdad de género en el equipo técnico y personal voluntario.

- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en nuestra entidad.
- Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

❖ 3.2 Objetivos específicos

- Formar a los/as trabajadores/as y voluntarios/as de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Utilizar un lenguaje no sexista en cualquier actividad realizada por la entidad.
- Integración de la perspectiva de género en la empresa, especialmente en la gestión y procedimientos.
- Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Promover una presencia equilibrada de las mujeres y hombres en la asociación.
- Aplicar 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.

- Establecer procedimientos y medidas libres de estereotipos sexistas, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
- Revisar y comprobar que el cumplimiento del Plan de Igualdad se está llevando a cabo en la entidad APROPADIS 2.0.

4. Personas destinatarias

Este Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de las personas que formen parte de la asociación, tanto a trabajadores y trabajadoras, como a voluntarios y voluntarias de la asociación. Y también, a todas las personas que mantengan una relación directa o indirecta con APROPADIS 2.0.

5. Vigencia del Plan de Igualdad

Aunque los principios del plan de Igualdad forman parte de los valores de APROPADIS 2.0, este plan está elaborado en función de las necesidades que se vayan detectando en la asociación o en nuestra comarca, por lo que está expuesto a posibles cambios.

Este I Plan de Igualdad tendrá una duración de dos años a contar desde la aprobación del mismo.

Una vez haya finalizado la vigencia del mismo se elaborará el II Plan de Igualdad.

6. Situación actual de la igualdad en personas con discapacidad

Las mujeres con discapacidad se enfrentan a una doble discriminación, simplemente por el hecho de tener una discapacidad y de ser mujer. Esto conlleva a una mayor discriminación favoreciendo la exclusión y la violencia contra la mujer.

Las mujeres con discapacidad tienen y han tenido menos oportunidades que el resto de la población para acceder a la educación y al empleo. Esto conlleva a que puedan llegar a ser víctimas potenciales de vivir episodios de violencia.

7. Áreas y medidas de actuaciones

	Áreas	Medidas y actuaciones
1	**Área de reclutamiento y selección de personal**	-Formar y sensibilizar a las personas que intervienen en el proceso de selección en materia de género.
		-Diseñar las ofertas de empleo con criterios neutros, objetivos y no sexistas, eliminando los sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil o cualquier otra condición personal.
		-Asegurar la objetividad en los procesos de selección, evitando un proceso de selección discriminatorio. -Elegir un C.V. ajustándose a los requisitos de la oferta de empleo publicada, sin tener en cuenta el sexo u otras condiciones personales del candidato.
		-Tener en cuenta que género y discapacidad no son motivos discriminatorios para un puesto de trabajo.
2	**Área de formación profesional**	-Realizar acciones formativas en materia de igualdad, no discriminación y utilización de un lenguaje no sexista, eliminando así los estereotipos de género.
		-Formar a las personas participantes de la entidad en materia de igualdad, no discriminación y utilización de un lenguaje no sexista.

		-Impartir en las asociaciones de la comarca actividades formativas donde se fomente la igualdad de género.
		-Formar a nuestros voluntarios/as para que puedan llevar a cabo por sí solos talleres de igualdad en otras entidades y/o espacios públicos.
		-Garantizar la promoción profesional sin discriminación por razón de sexo.
3	**Área de promoción profesional**	-Garantizar la promoción profesional sin discriminación por razón de sexo.
4	**Área de condiciones laborales**	-Establecer un salario igualitario entre mujeres y hombres.
5	**Área de condiciones salariales**	-Establecer una equidad salarial entre hombres y mujeres. Tener únicamente en cuenta, el puesto de trabajo al que pertenece, excluyendo así cualquier discriminación por razón de sexo.
6	**Área de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación familiar**	-Ajustar las reuniones y formaciones en las horas de trabajo.
		-Permitir una flexibilidad horaria en el caso de personas que tengan hijos o hijas en edades escolares.

7	**Área de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo**	-Formación en temas de acoso sexual a todas las personas que forman parte de la entidad.
		-Intervención en casos de acoso laboral por cuestión de sexo.
		-Denunciar casos de acoso sexual por razón de sexo que se den en la entidad o entidades colaboradoras con Apropadis 2.0.
8	**Área de comunicación y lenguaje no sexista**	-Utilizar un lenguaje neutro ante cualquier comunicación que se dirija al público.
		-Informar de nuestro Plan de Igualdad.
9	**Incentivar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad**	-Identificación de las barreras que tiene las mujeres para acceder a puestos de alta dirección y establecer mecanismos para su incorporación
		-Programación de talleres de habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo, etc… dirigidos a mujeres con posibilidades de promoción
		-Creación de un programa que apoye la promoción y acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en los que tiene escasa presencia

8. Seguimiento y evaluación

Para asegurar que Apropadis 2.0 cumple con el presente plan de Igualdad, se llevará a cabo una revisión de sus objetivos cada 4 meses. Se realizarán reuniones donde la junta directiva analizará la situación actual de la entidad. Se utilizará como medida de evaluación lo siguiente:

- Cuestionario de evaluación que será entregado vía email o vía postal a los socios y socias de la entidad. Se entregará uno al inicio, antes de implantar el plan y uno a los 4 meses después de haberlo implantado para así poder analizar los cambios.
- Memoria de actividades, donde se recoge todas las intervenciones que realiza Apropadis en la comarca.

9.Recursos económicos con los que se cuenta para implementar las medidas

Reserva de créditos de formación continua para destinarlos a formación en materia de género e igualdad de oportunidades para la plantilla.

10. Fases de implantación y desarrollo de las medidas recogidas en el Plan

1. **FASE DE INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN**

La Directiva de la entidad pondrá en marcha los canales de comunicación habituales para informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad, de los objetivos que persigue y de las actuaciones que se van a emprender con dicho motivo. Se desarrollarán acciones de información a:

- Equipo directivo de APROPADIS 2.0
- Conjunto de la plantilla
- los equipos y personas directamente responsables de la ejecución de las acciones del Plan de Igualdad.

Junto con la información general relativa a objetivos y acciones es necesario establecer con cada responsable la programación de las respectivas acciones dentro de su propio plan de trabajo. Al incorporar el desarrollo de las acciones a sus respectivos programas de trabajo se fortalece la integración de la igualdad en la gestión

2. **FASE DE FORMACIÓN. INCORPORAR LA FORMACIÓN EN GÉNERO EN EL PLAN DE FORMACIÓN ANUAL DE LA ENTIDAD.**

   Para que el proceso se desarrolle adecuadamente, es necesario que se incorpore formación específica sobre igualdad de oportunidades dirigida a todas las personas que componen el equipo responsable de ejecutar las actuaciones y la Comisión de Igualdad.
   Asimismo, entendemos necesario que el conjunto del equipo directivo y mandos intermedios reciban formación en materia de igualdad, pues tienen la responsabilidad de transmitir la cultura y valores de la empresa a quienes forman los equipos de trabajo.
   Por último, la plantilla al completo deberá ir participando en acciones específicas de sensibilización para garantizar la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en todo el organigrama de la entidad y favorecer la igualdad.

3. **FASE DE PROGRAMACIÓN. PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES E INCORPORACIÓN EN EL CALENDARIO DE TRABAJO DE LA ENTIDAD.**

   Se trata de que, a través de una planificación ajustada, queden integradas las medidas del Plan en el desarrollo de la actividad, de manera que adquiera un carácter prioritario como el resto de las actuaciones de la entidad y no queden en un segundo plano de interés. Para ello, la persona responsable desarrollará una planificación con cronograma lo más adaptada posible a la actividad del área o departamento de trabajo al que se adscribe cada medida e incorpore los posibles ajustes en el calendario de trabajo, e incluso en la asignación de recursos materiales y/o humanos.

4. **FASE DE IMPLANTACIÓN**

   Ejecución de las medidas durante todo el año.

5. FASE DE EVALUACIÓN

En este apartado se definen los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y las personas responsables del mismo.

- Objetivo: Establecer los mecanismos e indicadores de evaluación, así como las personas responsables y temporalización de los seguimientos

- Personas responsables: Miembros del Comité permanente de Igualdad y en especial las personas referentes del centro de trabajo que participan en el comité
- Periodicidad de la elaboración de los informes: Anual

- Procedimiento: Cada persona responsable de centro de trabajo, elaborará a final de cada año un informe con el grado de desarrollo de las acciones implementadas en su centro de trabajo, que deberá incluir los siguientes indicadores:

- ☐ Indicadores de Resultados:
  - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan
  - Grado de consecución de los resultados esperados
  - Nivel de ejecución del Plan: número de acciones desarrolladas, hombres y mujeres que se han beneficiado (formado, seleccionado y contratado, promocionado)
  - Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha. - canales de comunicación habilitados
  - Nº de noticia enviadas a la plantilla sobre el desarrollo del Plan - protocolos elaborados y aplicados desde la perspectiva de género.

- ☐ Indicadores de Impacto:
  - Incremento de mujeres en puestos sub representados y equilibrio entre mujeres y hombres en dichos puestos
  - Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad y equilibrio entre mujeres y hombres en dichos puestos
  - Incremento del uso de los derechos de paternidad por parte de los trabajadores.

- Cambios en la cultura de la empresa medido a través de la formalización del compromiso, su difusión, etc…

- ☐ Seguimiento
  Una vez iniciado el desarrollo de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, es necesario contar con un sistema de seguimiento que registre e informe de dicho desarrollo. A través de este seguimiento, el Comité de Igualdad podrá conocer:

  - Si las acciones previstas se están llevando a cabo en tiempo y forma - qué dificultades surgen en ese proceso
  - Cómo se resuelven tales dificultades
  - Qué ha supuesto ello sobre la propia ejecución del Plan de Igualdad.

Será responsabilidad del Comité reunirse semestralmente, tal y como queda recogido en nuestro Reglamento de régimen interno. En estas reuniones de seguimiento se hará una devolución del avance en la implementación del plan, a través de los informes elaborados por las personas responsables de los diferentes centros y que son miembros del Comité.

Este mecanismo de seguimiento se incluirá en los mecanismos de comunicación entre todas las personas implicadas, de modo que se facilite la transparencia y la transmisión de información entre todas las partes, así como al conjunto de la plantilla. Diferenciaremos entre el Seguimiento de las acciones y el Seguimiento del Plan de Igualdad.

En el seguimiento de las acciones. Son "señaladores" que aportarán información sobre el estado y la evolución de la situación. Estos señaladores nos permitirán conocer el funcionamiento de la acción, qué características ha tenido dicho desarrollo y comparar los resultados efectivamente objetivos. Los indicadores podrán ser:

Cuantitativos:

- Número de mujeres y hombres contratados

- Número de mujeres y hombres participantes en procesos de promoción
- Tanto por ciento de equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en mandos intermedios
- Número de horas de formación en materia de igualdad desarrolladas
- Número de consultas atendidas en el comité de Igualdad
- Número de mujeres y de hombres que han utilizado medias de flexibilidad horaria
- Porcentaje de padres que han solicitado el permiso de paternidad sobre el total de hombres que han sido padres
- Número de ejemplares distribuidos del protocolo de actuación frente al acoso sexual distribuidos

Cualitativos:

- contenidos incluidos en la formación para la igualdad
- tipo de información difundida entre la plantilla
- temas que han generado consultas a la persona responsable de igualdad
- canales de difusión empleados para una oferta de empleo
- tipo de documentos en los que se ha revisado el lenguaje
- percepción de la plantilla en el grado de igualdad alcanzado

Herramientas a emplear:

- Registros
- Cuestionarios
- Observación

Momento de la recogida:

Estará determinado por las características de la acción. Lo más frecuente y facilitador será recoger la información en el momento en que se desarrolla y /o recién se concluye la acción sobre la que se está realizando el seguimiento. Las personas más idóneas para realizar el seguimiento son aquellas que tienen la responsabilidad de implementar las acciones.

Evaluación de los indicadores de Resultados:
Estos resultados se refieren, por un lado, al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad (generales y específicos), y por otro lado, al grado de ejecución del plan en su conjunto y de las acciones en particular, así como la relación entre el grado de consecución de los objetivos y el de ejecución del plan.

Evaluación de los indicadores de Impacto:
Este apartado recogerá información relacionada con el grado de corrección o de mejora de los indicadores de igualdad.
Dichos indicadores pueden referirse a:

- la reducción de las desigualdades en la presencia y participación de las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la gestión y de la organización (en la contratación, el desarrollo profesional, las retribuciones, de presencia en puestos de dirección, la incidencia de la conciliación)
- cambios en la cultura de la propia organización (actitudes de la plantilla, de sensibilización hacia la igualdad entre mujeres y hombres, en la imagen de la organización, la promoción de actividades relacionadas con la igualdad, cambios en las relaciones con otras organizaciones, etc..

6. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan tendrá una vigencia de 4 años, desde el momento de la fecha de su aprobación.

ANEXO 1. PLAN DE IGUALDAD DE APROPADIS 2.0
GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN HACIA LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD Y APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

APROPADIS 2.0 – Asociación para la Promoción y Participación de las personas con Discapacidad

DECLARA:

APROPADIS 2.0 declara su 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, 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 corporativa 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 empresa, 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 Asociación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad.

APROPADIS 2.0
Tu participación es nuestra razón de ser

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Algeciras 30 de Septiembre de 2024

APROPADIS 2.0

Tu participación es nuestra razón de ser