

# PLAN DE IGUALDAD 2022

---

## ASOCIACIÓN APREME



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
1. PRESENTACIÓN .....	2
2. PLAN DE IGUALDAD: DEFINICIÓN.....	7
3. PREPARACIÓN DEL PLAN.....	7
4. PERSONAS DESTINATARIAS .....	9
5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	9
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	10
7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN APREME .....	11
8. PLAN DE ACCIÓN .....	13
8.1. MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....	14
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	21
9.1. INDICADORES DE EVALUACIÓN .....	22
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	29
<u>ANEXOS</u> .....	31

## INTRODUCCIÓN

El tercer sector es un entorno, por ideología, ideal para el desarrollo de la Responsabilidad Social en general y la Igualdad de Oportunidades en particular en una doble dirección, desde la Organización hacia la sociedad y por otro lado hacia el interior de la propia organización. Como en otros sectores de la sociedad, el análisis de las ONG's desde una perspectiva de género es reciente e insuficiente, en algunas ocasiones se ha considerado innecesario evaluar las desigualdades, por el hecho de que su identidad está en la misma base de la lucha contra la desigualdad.

La sociedad demanda al tercer sector transparencia en su gestión y que su compromiso y liderazgo con el Desarrollo Humano se traduzca en una gestión interna, incorporando principios y metodologías que contribuyan a eliminar las desigualdades por razón de sexo.

El principio de igualdad de trato en las relaciones laborales forma parte esencial de las directrices que cada año se aprueban desde la Unión Europea para la elaboración de los Planes nacionales de Empleo, conforme a los cuatro grandes bloques que caracterizan esas directrices: empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de género.

La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se presenta como una herramienta clave en las políticas de igualdad. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

## 1. PRESENTACIÓN

La Asociación Nuestra Señora del Amparo **APREME** es una Asociación sin ánimo de lucro cuya labor está dirigida a **personas con discapacidad intelectual** y a sus **familias**.

APREME nace en **1998** como continuidad de una pequeña A.P.A. (que surgió en 1990 en el periodo escolar) y se creó como respuesta a la preocupación de los

padres, madres y tutores legales por el futuro de sus hijos/as con discapacidad intelectual, preocupación que se debía tanto a la escasez de centros de atención especial, como a la necesidad de darle una nueva orientación al futuro de sus hijos/as, que garantizara su bienestar integral y su calidad de vida.

El **objetivo** fundamental que ha guiado y guía a la Asociación es “**Defender los Derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, orientada a los principios de inclusión social y de normalización**”.

En esta larga trayectoria, aquellos primeros servicios de contacto directo con los familiares y personas usuarias, mantener la sede a disposición del público en general, informar y preparar el trámite de ayudas y subvenciones, promover y organizar actividades lúdicas, educativas de ocio y deporte... **se han ido afianzando, ampliando y perfeccionando**, y hemos ido incorporando todos aquellos programas y servicios que tienen como misión tratar a las personas con discapacidad intelectual en su globalidad, y mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

**Con el objetivo de mejorar en la calidad y efectividad de sus servicios y atenciones, APREME se ha propuesto marcar en todas las líneas de actuación que desarrolle, los siguientes PRINCIPIOS:**

- **Calidad:** a través de una mejora continua, y mediante la planificación, ejecución y evaluación. Tanto en la prevención como en la corrección de las diferentes problemáticas.
- **Responsabilidad:** de todas las personas que prestan sus servicios para la entidad. Cada persona debe cumplir con sus funciones, deberes y obligaciones, y que éstas se desarrollen bajo el principio de calidad.
- **Cumplimiento del Reglamento y fines de la Entidad:** en este sentido la Junta Directiva se compromete a que las pautas y normas sean cumplidas.

La **MISIÓN** de APREME es *constituirse de forma consolidada en un recurso de atención integral a personas con discapacidad intelectual, con la finalidad de mejorar el bienestar y la calidad de vida de ellas y de sus familias.*

Por otro lado, la **VISIÓN** de APREME es constituirse en un recurso de calidad en la atención integral de las personas con discapacidad intelectual.

Por tanto, los **VALORES** con los que promulga a la hora de desarrollar su trabajo son:

- **Inclusión:** ya que el trabajo se orienta hacia la inserción social de este colectivo.
- **Normalización:** visibilizar al colectivo socialmente para que tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades.
- **Cooperación:** trabajar de forma coordinada y establecer sinergias de colaboración con los diferentes recursos sociales y administraciones públicas, y así aportar una mayor calidad y efectividad a nuestro trabajo y quehacer diario.
- **Innovación:** buscar, desarrollar y establecer estrategias y acciones que sean innovadoras para favorecer la calidad de vida de nuestros/as usuarios/as y que repercutan directa y positivamente a sus familias.
- **Transparencia:** difundir todas las acciones que se desarrollan para que la comunidad conozca nuestro trabajo y mejorar nuestras las mismas.
- **Profesionalidad:** para que la labor desarrollada continúe presentándose eficaz y eficiente.

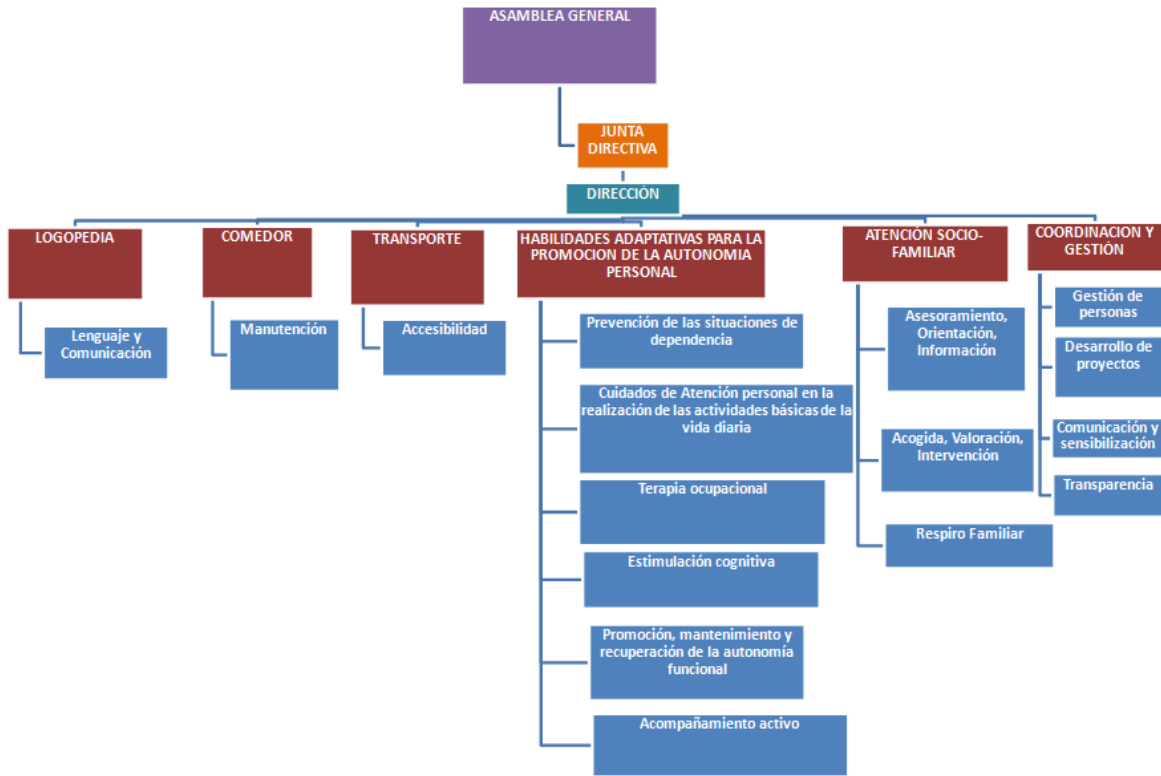
Los **FINES** de la entidad son los siguientes:

- Atención integral a personas con discapacidad intelectual desde su nacimiento, estimulación, rehabilitación, educación, posible inclusión laboral y/o asistencia a un Centro de Día.
- Dar respuesta a las necesidades planteadas y encontradas por las familias usuarias, ya sean legales, económicas, educativas, etc.
- Promover y organizar en colaboración con otras entidades actividades de entretenimiento y ocio, formativas e informativas para el conjunto de los asociados, que contribuyan a crear un ambiente de retroalimentación adecuado y positivo y que fomente la interacción social de los participantes con la comunidad y el entorno.
- Proponer y organizar en colaboración con otras entidades, programas o actividades de estimulación, rehabilitación, talleres formativos y/o de esparcimiento dirigidos a nuestros asociados.

- Cualquier otra actividad que desde la Asociación considere conveniente, adecuada y/o oportuna para cumplir sus fines.
- Estimular a las familias para que participen activamente en la Asociación con el propósito de conseguir una mayor participación en los fines y objetivos que se persiguen.
- Realizar trabajos de investigación, estudio, planificación e implementación.
- Elaborar, editar y difundir artículos, revistas, folletos, flyers, vídeos y demás soportes de difusión, en orden y en beneficio del adecuado desarrollo e interés de los fines de la asociación.
- Organizar y financiar en colaboración con otras entidades, la celebración de congresos, jornadas, cursos, seminarios, conferencias, así como otros actos de tipo cultural y/o formativo.
- Propiciar por parte de las autoridades competentes, entidades públicas y privadas y demás agentes sociales, la adopción de todo tipo de medidas que redunden en beneficio de los/as asociados, familias y comunidad en general.
- Dinamizar los Talleres Ocupacionales, Centro Especial de Empleo, Centro de Día y demás recursos sociales que existen en la zona de actuación.
- Cualquier otra actividad que desde la Asociación considere conveniente, adecuada y/o oportuna para cumplir sus fines.

La asociación **APREME** fue constituida en **Asamblea General** con un total de 32 personas socias a fecha de **31 de diciembre de 2018**. El **personal de la entidad** es el **principal recurso** con el que contamos para su funcionamiento. Prestan sus servicios a través de la financiación de los distintos proyectos. Se realizan reuniones de coordinación, evaluación y seguimiento de todas las acciones y actividades que se desarrollan, de esta manera garantizamos el principio de calidad.

ORGANIGRAMA 2022



La aplicación de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades; y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

Por tanto, el Plan de Igualdad se inscribe dentro de la política de Responsabilidad Social Corporativa e incide en la proyección interna como externa de la Organización comprometida con la Igualdad. La gestión óptima de la Responsabilidad Social Corporativa como nuevo modelo de gestión supone la integración voluntaria de determinadas políticas sociales, laborales, económicas, de garantía de los derechos humanos, medioambientales y de igualdad y respeto de las mujeres que surgen de la relación transparente de interés.

La Asociación Apreme no tiene la obligación de elaborar un Plan de Igualdad ya que cuenta con menos de cincuenta personas en plantilla. Sin embargo, con la elaboración de dicho plan, se ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades, así como la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la entidad.

## **2. PLAN DE IGUALDAD: DEFINICIÓN**

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Es por ello, que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos, los planes de igualdad podrán contemplar, 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 prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Desde esta perspectiva, Apreme trata de establecer el Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

## **3. PREPARACIÓN DEL PLAN**

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y



de asesoramiento del Comité de Igualdad y de la Dirección de la organización llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

El diagnóstico ha consistido en un análisis de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante, a través de un debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad, por parte de la Comisión de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración del diagnóstico fue conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Junta Directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Junta Directiva de LA ASOCIACIÓN APREME y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el Plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

## COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El Comité está compuesto por las siguientes personas:

- **Presidenta:** M<sup>a</sup> Auxiliadora Torres Velázquez.
- **Secretaria:** Beatriz Dorta González
- **Vocal:** Natalia Yanes Bello

Y sus funciones son las siguientes:

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

**Compromisos y acciones:**

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

**4. PERSONAS DESTINATARIAS**

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con LA ASOCIACIÓN APREME en calidad de trabajadores y trabajadoras en cualquier programa.

**5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de LA ASOCIACIÓN APREME forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada año.

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### OBJETIVO GENERAL

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para la totalidad del personal de la entidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a través de la sensibilización y orientación a las personas responsables de la organización en los principios de igualdad de oportunidades.
- Promover la composición equilibrada de la plantilla de la Asociación Apreme
- Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.
- Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la organización y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad con el lenguaje verbal y redactado.
- Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.
- Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad.
- Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla.
- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre el plan de igualdad.

Con la elaboración del Plan de Igualdad, la Asociación Apreme quiere incidir en la consecución de la Igualdad de oportunidades en su organización interna, trasladando

a su día a día la perspectiva que ya tiene incluida en la formulación y ejecución de los proyectos que lleva a cabo en las diferentes áreas de su intervención. La igualdad de oportunidades como principio está asumida por toda la organización.

## 7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN APREME

LA ASOCIACIÓN APREME es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que la entidad se desarrolla, el de la intervención social, hace que la entidad y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

Dentro de la entidad, ya se han puesto en marcha algunas medidas y acciones recomendadas desde los planes de igualdad que se encuentra en plena ejecución. Estas son:

- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral donde se distribuye su jornada laboral de acuerdo a su propia programación personal.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).
- Teletrabajo: posibilidad de realizar el trabajo fuera de la oficina una parte de la jornada laboral si la persona lo requiere.
- Comunicación no sexista.
- Igualdad retributiva.
- La entidad ha elaborado un manual del uso no sexista del lenguaje e inclusivo, tanto en materia de igualdad como en el área de la discapacidad.
- Se ha desarrollado un Plan de Comunicación, donde se establece las pautas a la hora de usar el lenguaje, para que no sea discriminatorio, en las diferentes vías de comunicación.

## **ANÁLISIS CUALITATIVO**

### **•Proceso de selección y contratación**

El proceso de selección de los proyectos se llevan a cabo a través del Servicio Canario de Empleo, quien manda a las personas candidatas a entrevistar, como requisito tener la titulación necesaria para desempeñar el trabajo. Por otro lado, en las redes sociales de la entidad, se difunden también ofertas de empleo, solicitando el envío de los curriculums al correo electrónico de la entidad. No se hace distinción por sexo en las ofertas, ni en los curriculums, se prioriza la formación, la experiencia y la entrevista.

### **•Formación**

Desde la entidad se realiza una vez al año formación de reciclaje en igualdad para toda la plantilla. Además de otros tipos de formaciones, en el mismo horario y día.

### **•Promoción profesional**

Apreme es una organización pequeña, que oferta pocos puestos de trabajo y en función de los proyectos aprobados por las entidades externas.

Por eso, la promoción profesional no es una opción que suela darse dentro de la entidad.

### **•Condiciones de trabajo**

En relación a las condiciones de trabajo, la jornada laboral va en función del cargo ejercido en la entidad y los horarios de las actividades, con flexibilidad horaria siempre que la persona lo necesite.

Existen dos uniformes, un polo con el logo de Apreme, para eventos, y un pijama para las monitoras y conductores, que se utiliza en el horario de atención de las personas usuarias, siendo el mismo modelo y color para hombres y mujeres.

### **•Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En la entidad está disponible, para todas y todos los trabajadores, el Plan de Conciliación Familiar, donde se plantean las cuestiones de flexibilidad horaria

### **•Infrarrepresentación femenina**

El puesto de responsabilidad y dirección está a cargo de Beatriz Dorta, siendo el único puesto de mando en la asociación. Además, la junta directiva está compuesta principalmente por mujeres, destacando, de los 5 puestos, solo uno ejercido por un hombre, siendo mujer la presidenta.

Por tanto, son las mujeres las que encabezan los cargos altos y de decisión en la entidad.

#### •Retribuciones

Cada profesional cobra en nómina lo estipulado por el convenio colectivo correspondiente.

#### •Prevención del acoso sexual

Dentro del Plan de Gestión de Calidad, se encuentra el “5.21 PROTOCOLO DE SEXUALIDAD”, cuyo objetivo es el de aplicar el decálogo de buenas prácticas establecido en el Manual de Buenas Prácticas en Sexualidad y diversidad funcional elaborado entre la Asociación Estatal de Sexualidad y Discapacidad y nuestra entidad. En este documento se recoge el procedimiento para actuar ante situaciones de acoso y conductas sexuales no deseadas.

## 8. PLAN DE ACCIÓN

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

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a continuar desarrollando, con un exhaustivo seguimiento del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación.

En este se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la entidad, especialmente en lo referente a:

- La promoción de las mujeres dentro de la entidad.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.

- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.
- Manual del uso inclusivo del lenguaje.

## **8.1. MEDIDAS DE ACTUACIÓN**

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

### **1. Acceso al empleo**

- Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- Prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a través de la sensibilización y orientación a las personas responsables de la organización en los principios de igualdad de oportunidades.
- Promover la composición equilibrada de la plantilla de la Asociación Apreme
- Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

### **2. Desarrollo profesional**

- Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la organización y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

### **3. Comunicación**

- Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad con el lenguaje verbal y redactado.

### **4. Sexismo y acoso por razón de género**

- Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.

## 5. Retribución

- Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad.

## 6. Conciliación

- Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla

## 7. Cultura organizativa y cultura laboral

- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre el plan de igualdad

A continuación se detallan junto a las acciones que se llevarán a cabo para la correcta puesta en marcha del plan:

### 1. EMPLEO

En APREME se utilizan criterios de selección neutros para asegurar el acceso tanto de mujeres como hombres a los puestos de trabajo. Aun así se hace necesaria la integración de la perspectiva de género en las funciones y las convocatorias de empleo, esto es, resaltar las diferencias y las dificultades para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, para poder eliminarlas en un futuro y llegar a la plena igualdad. Con ello, además, se estará realizando una labor de sensibilización entre la plantilla y los diferentes medios de captación de las candidaturas.

- **Área: Política de contratación**

OBJETIVO	ACCIONES
Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas	Facilitar orientación sobre empleo del tercer sector, proporcionar certificaciones o recomendaciones que favorezcan la empleabilidad y la obtención de un nuevo empleo a las mujeres y hombres de la



más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.	plantilla.
---	------------

- **ÁREA: Proceso de reclutamiento.**

<b>OBJETIVO</b>	<b>ACCIÓN</b>
Prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a través de la sensibilización y orientación a las personas responsables de la organización en los principios de igualdad de oportunidades.	Revisar la redacción de los anuncios y ofertas de empleo con el fin de captar candidaturas.
	Elaboración de listado de recomendaciones como apoyo a la redacción.
	Revisar y actualizar las fuentes de reclutamiento utilizadas incluyendo nuevas con el fin de asegurar la inclusión de variados canales que permitan acceder a un mayor número de personas

- **ÁREA: Acceso a la empresa.**

<b>OBJETIVO</b>	<b>ACCIÓN</b>
Promover la composición equilibrada de la plantilla de la Asociación Apreme	Incorporar, en la medida que sea posible, la inclusión de candidaturas del sexo menos representado.

- **ÁREA DE: Proceso de Selección.**

OBJETIVO	ACCIÓN
<p>Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.</p>	<p>Formación en Igualdad de oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección.</p>
	<p>Garantizar que la comisión de selección contará con la presencia de mujeres y hombres.</p>

## 2. FORMACIÓN

La Asociación Apreme cuenta con un plan de formación a la medida de las necesidades formativas de la plantilla con el fin de mejorar sus competencias tanto técnicas como personales.

- **Área: formación en Igualdad de Oportunidades**

OBJETIVO	ACCIÓN
<p>Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la organización y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.</p>	<p>Favorecer la asistencia a cursos sobre igualdad a las personas de la organización.</p>

## 3. COMUNICACIÓN

Para avanzar en igualdad, la entidad promueve el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo. Esto implica incluir, en el lenguaje y las imágenes, un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres, utilizando todos los recursos que ofrece la lengua.

- **ÁREA: Lenguaje no sexista**

OBJETIVO	ACCIÓN
Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad con el lenguaje verbal y redactado.	Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.

#### 4. SEXISMO Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

La Asociación Apreme no cuenta con un protocolo de acoso sexual, y en estos momentos no le consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas. Existe una mención al tema del acoso en el Código de Conducta de la organización. La elaboración de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, ofrecerá una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la Igualdad de oportunidades. Los actos de acoso sexual o por razón de sexo son considerados como actos discriminatorios y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad.

- **ÁREA: Protocolo de actuación**

OBJETIVO	ACCIÓN
Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los	Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos

procedimientos de denuncia con las máximas garantías.	por razón de sexo y acoso sexual.
---	-----------------------------------

## 5. RETRIBUCIÓN

La Asociación Apreme cuenta con una política salarial rígida y que establece salarios por responsabilidades, así mismo tiene definidos los criterios y las personas que pueden proponer cambios en el salario.

- **ÁREA: Sistema de valoración y evaluación**

OBJETIVO	ACCIÓN
Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad.	Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.

## 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

En la Asociación Apreme existe sensibilidad, flexibilidad y comprensión a cerca de las necesidades de armonizar las diferentes esferas de la vida. Resultando más evidente en las situaciones relacionadas con el cuidado de menores y, posiblemente menos evidente en otras situaciones que también pueden afectar a las personas.

Así mismo, Apreme cuenta con medidas para favorecer la conciliación:

- Flexibilidad de entrada y salida.
  - Opción de realizar Teletrabajo.
  - Compensación de jornada, cuando por circunstancias de producción se prolonga la jornada laboral
- **ÁREA: Prestaciones y servicios de apoyo a la conciliación**

OBJETIVO	ACCIÓN
Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la evaluación anual del desempeño.
	Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.

## 7. CULTURA ORGANIZATIVA Y CULTURA LABORAL

Apreme en todo momento mantiene al personal informado de las novedades, cambios y mejoras que se llevan a cabo, es por eso, y que este plan afecta a la plantilla, se informará de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, las acciones a realizar y los objetivos buscados. Con ello, se espera que el personal y la entidad trabajen para favorecer el cumplimiento de las medidas propuestas y promover la igualdad y la perspectiva de género en todas sus áreas.

### ÁREA: Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

OBJETIVO	ACCIÓN
Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre el plan de igualdad	Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar, formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación.

	<p>Revisar y corregir los contenidos de la página web, documentación y folletos utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.</p>
--	---

## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el Diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por el Comité de Igualdad de la Asociación Apreme. Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en tres ejes:

### **Evaluación de resultados:**

- Grado de cumplimiento de objetivos.
- Nivel de corrección de desigualdades.
- Grado de consecución de los resultados obtenidos.

### **Evaluación del proceso:**

- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- Modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.

### Evaluación de impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
- Reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- Cambios producidos en la gestión de la organización en general.

## 9.1. INDICADORES DE EVALUACIÓN

### 1. EMPLEO

- **Área: Política de contratación**

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.	Facilitar orientación sobre empleo del tercer sector, proporcionar certificaciones o recomendaciones que favorezcan la empleabilidad y la obtención de un nuevo empleo a las mujeres y hombres de la plantilla.	5 de hombres entrevistados para el puesto 5 de mujeres entrevistadas para el puesto	El 25% de las personas entrevistadas para el puesto de trabajo social sean hombres. El 25% de las personas entrevistadas para el puesto de monitor/a sean hombres. El 25% de las personas entrevistadas para el puesto de conductor/a sean mujeres.

- **ÁREA: Proceso de reclutamiento.**

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a través de la sensibilización y orientación a las personas responsables de la organización en los principios de igualdad de oportunidades.	Revisar la redacción de los anuncios y ofertas de empleo con el fin de captar candidaturas.	5 anuncios difundidos y revisados	Todos los anuncios de empleo se han revisado y se ha incluido la perspectiva de género.
	Elaboración de listado de recomendaciones como apoyo a la redacción.	1 Elaboración de manual de lenguaje inclusivo	Incorporar el uso en las publicaciones y comunicación, interna y externa, del lenguaje inclusivo.
	Revisar y actualizar las fuentes de reclutamiento utilizadas incluyendo nuevas con el fin de asegurar la inclusión de variados canales que permitan acceder a un mayor número de personas	2 vías de reclutamiento incorporadas a las ya utilizadas	Captación de mayor número de candidaturas femeninas o masculinas para los puestos en los que se encuentran infrarrepresentados.

- **ÁREA: Acceso a la empresa.**



OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Promover la composición equilibrada de la plantilla de la Asociación Apreme	Incorporar, en la medida que sea posible, la inclusión de candidaturas del sexo menos representado.	25% de mujeres y hombres en cada categoría profesional	Mayor equilibrio entre sexos en las distintas categorías profesionales.

- **ÁREA DE: Proceso de Selección.**

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.	Formación en Igualdad de oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección.	80% de la plantilla reciba formación en igualdad y género	1 curso anual sobre perspectiva de género e igualdad
	Garantizar que la comisión de selección contará con la presencia de mujeres y hombres.	Designación de personas de ambos sexos en los departamentos para la participación en el comité.	Mínimo 1 hombre participe en el comité.

## 2. FORMACIÓN

- **Área: formación en Igualdad de Oportunidades**

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la organización y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.	Favorecer la asistencia a cursos sobre igualdad a las personas de la organización.	5 mujeres que asisten a cursos 5 hombres que asisten a cursos 1 curso anual a los que asiste la plantilla.	80% de la organización reciba formación en igualdad de oportunidades y género.

## 3. COMUNICACIÓN

- **ÁREA: Lenguaje no sexista**

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Implementar el uso	Revisar el uso de	1 publicación diaria en las redes	Mejorar el lenguaje no sexista de la

de la comunicación no sexista en toda la entidad con el lenguaje verbal y redactado.	lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.	sociales revisada el lenguaje. Revisión de folleto informativo de los servicios 1 vez al año. Revisión del folleto de socios/as 1 vez al año.	información trasladada por redes sociales, folletos y carteles.
--	---	---	---

#### 4. SEXISMO Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

- **ÁREA: Protocolo de actuación**

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.	Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón	Redacción del protocolo de acoso por razón de sexo y acoso sexual	Lectura del decálogo de buenas prácticas en sexualidad, de Natalia Rubio, una vez al año, y siempre por el personal nuevo. Firma de declaración de haber leído el decálogo de

	de sexo y acoso sexual.		buenas prácticas en sexualidad de Natalia Rubio.
--	-------------------------	--	--

## 5. RETRIBUCIÓN

- **ÁREA: Sistema de valoración y evaluación**

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad.	Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.	1 análisis de la retribución salarial por categoría profesional al año	Adaptar el salario en función de los cambios del IPC del año en curso

## 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.

- **ÁREA: Prestaciones y servicios de apoyo a la conciliación**

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Promover la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la	Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de	Análisis y evaluación de las necesidades recogidas con el fin

trabajadores y trabajadoras de la plantilla	plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas. Se puede plantear incorporar un par de cuestiones en la evaluación anual del desempeño.	evaluación del desempeño.	de valorar posibles Alternativas.
	Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.	Informar a la plantilla de las medidas implementadas de conciliación.	Lectura del plan de igualdad y del plan de conciliación por el personal nuevo.  Recordatorio de las medidas en las reuniones generales de la entidad.

## 7. CULTURA ORGANIZATIVA Y CULTURA LABORAL

### ÁREA: Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	RESULTADOS ESPERADOS
Informar, difundir y sensibilizar a la	Convocar reunión de toda la plantilla	1 reunión realizada con el objetivo de trasladar la puesta	1 reunión anual con la plantilla.

plantilla sobre el plan de igualdad	con el fin de informar, sensibilizar, formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación.	en marcha del plan.	
	Revisar y corregir los contenidos de la página web, documentación y folletos utilizando imágenes y lenguaje no sexistas.	1 revisión de los contenidos web. 1 revisión del plan de comunicación 1 revisión del plan de gestión de calidad 1 revisión del reglamento interno	1 revisión anual de los contenidos web. 3 planes y sus anexos revisados

## 10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la consecución de los objetivos, así como el desarrollo de la evaluación, se establece en el cronograma las actividades propuestas.

En primer lugar, la reunión de la comisión de igualdad se celebrará cada año en el mes de JUNIO, para plantear los objetivos y resultados, realizando los ajustes y cambios, además de evaluación, para la ejecución del Plan de Igualdad del año 2023.

La formación de reciclaje para el equipo técnico se coordinará con entidades externas, tratando de realizarse en el mes de marzo o abril. Se deja este margen en función de las actividades de otros proyectos y la disponibilidad de la organización gestora de la formación.

Por último, en JUNIO, se hará, tras la reunión del comité, la actualización y revisión del plan, con las modificaciones establecidas y planteadas por la comisión, para adecuarlo a la nueva realidad planteada y a las nuevas necesidades que puedan surgir.

MES	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
Reunión de comisión				
Formación de reciclaje				
Actualización y revisión del Plan de Igualdad				

## ANEXOS

### ANEXO I. GUÍA BREVE PARA EL LENGUAJE NO SEXISTA

Para avanzar en igualdad promovemos el uso de un lenguaje no sexista. Esto implica incluir en el lenguaje y las imágenes un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres, utilizando todos los recursos que ofrece la lengua.

#### **“LO QUE NO SE NOMBRA NO EXISTE”**

- **REDACCIÓN SIN GÉNERO**  
Siempre en masculino, invisibilizas la mujer y refuerzas estereotipos
- **REDACCIÓN CON AMBOS GÉNEROS**  
Existen opciones que incluyen ambos géneros además de “o/a”  
Cuando tengamos que utilizar sustantivos con forma masculina, no debemos descartar presentar ambas formas: masculina y femenina.
- **CON INGENIO, ENCONTRARÁS ALTERNATIVAS**  
¿Te parece un poco largo? Hay alternativas que simplifican
- **SI SABES QUE ES MUJER, USA EL FEMENINO**  
Y no presupongas...puedes equivocarte
- **ORDEN DE PRESENTACIÓN DE GÉNEROS**  
¿Por qué siempre tiene que ir el género masculino primero?

Mantener el orden clásico, masculino-femenino, implica una opción que jerarquiza y presenta el femenino como eterno secundario. Podemos incorporar a nuestras expresiones estas alternativas:

#### GLOSARIO

INCLUSIVO	NO INCLUSIVO
Personas, gente, cualquiera	Hombres, todos
Persona usuaria / beneficiaria	Usuario
Vecindario	Vecinos
Alguien	Alguno
Población	Los navarros, los inmigrantes
La plantilla / personas contratadas	Los trabajadores
Personal sanitario, de enfermería	Los médicos, enfermeros



Persona encargada	Encargado
Funcionariado, profesorado, alumnado	Funcionarios, profesores, alumnos
Familia /progenitores	Padres/ madre/ padre
Cientela /competencia/accionariado	Cliente / competidor/ accionista
Dirección / secretaría / presidencia	Director / secretario / presidente
Adolescencia / juventud/amistades	Adolescentes / jóvenes/ amigos
Tutoría, notaría, redacción, ministerio	Tutor, notario, redacción, ministro
La dirección	Los directores
La portavocía	Los portavoces
La coordinación ha felicitado	Los coordinadores han felicitado...
La presidencia de la Comisión	El Presidente de la Comisión

## ANEXO II RECURSOS

- Plataforma de ONG de acción social  
[www.plataformaong.org](http://www.plataformaong.org)  
91.535.10.26
- Federación de Mujeres Progresistas  
[www.fmujeresprogresistas.org](http://www.fmujeresprogresistas.org)  
[www.igualate.org](http://www.igualate.org)  
91.539.02.38/ 91.517.88.27
- Ministerio de Igualdad  
[www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)
- Instituto de la Mujer  
[www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)
- Ministerio de Trabajo e Inmigración  
[www.mtin.es](http://www.mtin.es)
- Servicio Público de empleo estatal  
[www.inem.es](http://www.inem.es)
- Fundación Tripartita para la formación y el empleo  
[www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)
- Área de la Mujer de CC.OO.  
[www.ccoo.es/cscceo](http://www.ccoo.es/cscceo)
- Área de la Mujer de U.G.T.  
[www.ugt.es/Mujer](http://www.ugt.es/Mujer)

## ANEXO III LEGISLACIÓN SOBRE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

### Constitución Española

- Art. 9.2 CE encomienda 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.
- Art. 14 CE establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón, de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Art. 35.1 CE establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

### Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

- Art. 11 LOIEMH. Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

- Art. 43 LOIEMH. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

- Art. 45 LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

- Art. 46 LOIEMH. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, 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 prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

- Art. 47 LOIEMH. Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

- Art. 49 LOIEMH. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.
- Disposición transitoria cuarta LOIEMH.

Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

- Disposición final quinta LOIEMH. Planes de igualdad y negociación colectiva.

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

## **Estatuto de los Trabajadores**

- Art. 17.5 ET “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Competencias de los órganos de representación de los trabajadores. Art. 64.3 ET “También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”

- Art. 64.7 a 3) ET “De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.”
- Art. 64.7.d) ET “Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.”

## ANEXO IV FUENTES CONSULTADAS

### Legislación

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>).
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. (<http://www.boe.es/boe/dias/2009/10/07/pdfs/BOE-A-2009-15958.pdf>).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Plan estratégico de igualdad oportunidades (2008-2011)

([http://www.mtas.es/mujer/novedades/docs/Plan\\_estrategico\\_final.pdf](http://www.mtas.es/mujer/novedades/docs/Plan_estrategico_final.pdf))

- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género BOE 10.12.2008.