



PLAN DE IGUALDAD

EMPRESA: Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de Las Palmas
(APROSU)

FECHA: 27 /03 /2019

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad de género es un derecho fundamental recogido en diversos textos tanto a nivel internacional, europeo como estatal.

La Asociación APROSU y la Fundación FUNCAPROSU además de dar cumplimiento a los derechos fundamentales, asume como suyos los 17 objetivos del Pacto mundial, siendo uno de ellos, el Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



Objetivo 5.
Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Desde APROSU existe un firme compromiso y una gran responsabilidad con la Sociedad para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

Es por ello, que se hace necesario la elaboración de un plan de igualdad que se convierta en un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todas las personas que trabajan en la Asociación.

Este plan es fruto de un diagnóstico realizado a todas las personas que conforman la plantilla de la Asociación y con el que se pretende detectar, si la hubiera, desigualdades y, adoptar las medidas necesarias para su eliminación, así como sensibilizar a través de una cultura de igualdad, tolerancia y respeto con formación en materia de igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en áreas de representatividad, a través de la participación, de desarrollo y la visibilidad en el acceso a la empresa, en el proceso de selección, la contratación, las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Además, es necesario adoptar medidas proactivas para garantizar la seguridad y protección de las mujeres en el trabajo, a través de la participación, desarrollo y la visibilidad social.

Con este plan esperamos contribuir a una sociedad más justa, más igualitaria y tolerante.

Carmen Delia Arencibia Quintana
Directora General

ARENCIBIA
QUINTANA
CARMEN
DELIA -
43760301H

Firmado digitalmente por ARENCIBIA QUINTANA CARMEN DELIA - 43760301H
Fecha: 2019.03.28 13:16:20 Z

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

Contenido

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	4
2. OBJETIVOS DEL PLAN.....	7
3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES	9
4. SISTEMA DE EVALUACIÓN	11
5. CALENDARIO.....	17
6. PRESUPUESTO	19
7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS 19	
8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD.....	19
9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN	20
ANEXO	21

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

La Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de Las Palmas (APROSU) y la Fundación Canaria de Apoyos tutelares FUNCAPROSU dado su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación ha realizado un diagnóstico pormenorizado y desde la perspectiva de género de la situación real de la asociación. Para dicho diagnóstico se han empleado los cuestionarios que recomienda el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad:

- **Cuestionario de los aspectos cuantitativos de la Entidad**, que fue cumplimentado por el área de Recursos Humanos.
- **Cuestionario de los aspectos cualitativos de la Entidad**, que fue rellenado por la Comisión de Igualdad en la que participaron: la responsable de Recursos Humanos, dos psicólogas, una educadora social, un técnico de mantenimiento y una coordinadora de uno de los centros de APROSU.
- **Cuestionario sobre aspectos relacionados con la igualdad**, que fue enviado a todas y todos los trabajadores de la asociación.

A nivel general, los resultados muestran que en APROSU no existe una discriminación de la mujer frente al hombre y que, además, no solo se favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sino que se facilita la contratación de mujeres en la organización, ocupando más del 90% de la plantilla con puestos de liderazgo y responsabilidad. Con el análisis de la antigüedad de los trabajadores y trabajadoras hemos podido comprobar que esta visión no es algo reciente, sino que desde siempre se ha contado con mujeres trabajadoras y que ocupaban puestos de dirección.

Sin embargo, debido a la evidencia de que no existe tal discriminación y que las mujeres representan la mayor parte de la plantilla, no se ha impartido la suficiente formación a los trabajadores y trabajadoras sobre esta temática, no se ha elaborado protocolos de acoso sexual o por razón de sexo y no se ha comunicado, lo suficiente, a la sociedad nuestro compromiso por la igualdad. Estos aspectos serán claves en los próximos años dentro del presente Plan de Igualdad que APROSU ha diseñado con la intención de contribuir a una sociedad más igualitaria entre hombres y mujeres y dando una mayor visibilidad de nuestro compromiso.

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

De manera específica, a continuación, se enumera los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de APROSU en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Área de representatividad:** Favorecer la no discriminación en puestos de trabajo con dominio de un sexo frente al otro.
- **Área de representatividad:** Realizar una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla.
- **Área de selección:** Revisar el Plan de Gestión de RRHH e incluir medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
- **Área de promoción:** Incluir en el Programa de Gestión del Talento aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y no discriminación.
- **Área de formación:** Aumentar la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres
- **Área de formación:** Impartir formación sobre la importancia de un Plan de Igualdad en las empresas
- **Área de formación:** Dar formación sobre igualdad entre hombres y mujeres a nuestros grupos de interés
- **Área de condiciones de trabajo:** Analizar periódicamente las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad para evitar situaciones de discriminación
- **Área de ordenación del tiempo de trabajo:** Dar a conocer las medidas de conciliación familiar y laboral a toda la plantilla
- **Área de ordenación del tiempo de trabajo:** Aumentar las medidas de conciliación familiar y laboral
- **Área de ordenación del tiempo de trabajo:** Fomentar el uso de medidas de conciliación familiar y laboral en los hombres
- **Área de riesgos laborales y salud laboral:** Formar a la plantilla en riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género.
- **Área de riesgos laborales y salud laboral:** Diseñar un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo para personas trabajadoras.
- **Área de riesgos laborales y salud laboral:** Elaborar un Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer.

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

- **Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista:** Incluir formación y sensibilización en igualdad en el Proceso de Acogida a la persona trabajadora.
- **Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista:** Conocer periódicamente la opinión que tiene la plantilla sobre la igualdad en la asociación
- **Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista:** Elaborar una Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista
- **Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista:** Usar un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias.
- **Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista:** Promover actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres en nuestros centros
- **Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista:** Participar en actividades externas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y en contra de la discriminación o violencia de las mujeres.

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

2. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivos a largo plazo

1. Consolidar y fortalecer la política y la práctica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de nuestra Asociación a través de las áreas de representatividad, selección, promoción, retribuciones y condiciones de trabajo.
2. Construir los pilares de una cultura de igualdad, tolerancia y respeto en nuestra Asociación a través de la formación en materia de igualdad.
3. Desarrollar acciones proactivas que garanticen la seguridad y protección de las mujeres en el trabajo.
4. Ser un referente social de igualdad entre hombres y mujeres a través de la participación, desarrollo y la visibilidad social, dando la imagen real de una asociación comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos a corto plazo

1. **Consolidar y fortalecer la política y la práctica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de nuestra Asociación a través de las áreas de representatividad, selección, promoción, retribuciones y condiciones de trabajo.**
 - 1.1 Favorecer la no discriminación en puestos de trabajo con dominio de un sexo frente al otro.
 - 1.2 Realizar una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla.
 - 1.3 Revisar el Plan de Gestión de RRHH e incluir medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.
 - 1.4 Incluir en el Programa de Gestión del Talento aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y no discriminación.
 - 1.5 Analizar periódicamente las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad para evitar situaciones de discriminación.

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

- 2. Construir los pilares de una cultura de igualdad, tolerancia y respeto en nuestra Asociación a través de la formación en materia de igualdad.**
 - 2.1 Aumentar la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres
 - 2.2 Impartir formación sobre la importancia de un Plan de Igualdad en las empresas
 - 2.3 Dar formación sobre igualdad entre hombres y mujeres a nuestros grupos de interés
- 3 Desarrollar acciones proactivas que garanticen la seguridad y protección de las mujeres en el trabajo.**
 - 3.1 Dar a conocer las medidas de conciliación familiar y laboral a toda la plantilla
 - 3.2 Aumentar las medidas de conciliación familiar y laboral
 - 3.3 Fomentar el uso de medidas de conciliación familiar y laboral en los hombres
 - 3.4 Formación de riesgos laborales y salud laborar desde la perspectiva de género.
 - 3.5 Diseñar un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo para personas trabajadoras.
 - 3.6 Elaborar un Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer.
- 4 Ser un referente social de igualdad entre hombres y mujeres a través de la participación, desarrollo y la visibilidad social, dando la imagen real de una asociación comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.**
 - 4.1 Incluir formación y sensibilización en igualdad en el Proceso de Acogida a personas trabajadoras.
 - 4.2 Conocer periódicamente la opinión que tiene la plantilla sobre la igualdad en la asociación
 - 4.3 Elaborar una Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista.
 - 4.4 Usar un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias.
 - 4.5 Promover actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres en nuestros centros
 - 4.6 Participar en actividades externas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y en contra de la discriminación o violencia de las mujeres

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a. Acciones implantadas:

Con anterioridad, APROSU había realizado algunas acciones en materia de igualdad. Estas iniciativas se efectuaron principalmente el último año de manera transversal y fruto del compromiso con la calidad en el servicio. Las actividades estuvieron relacionadas principalmente con la formación, el uso de un lenguaje no sexista y la elaboración de algunos protocolos o procesos. A continuación, se presenta la Tabla 1 con un resumen todas las iniciativas que se llevaron a cabo.

Tabla 1. Acciones anteriores			
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	1	Se incorpora de forma transversal el lenguaje no sexista en la documentación disponible y en la que se genera a posteriori	2018
Área de formación	2	Charla de Sensibilización en igualdad a toda la plantilla	2018
Área de riesgos laborales y salud laboral	3	Elaboración de un proceso de acoso	2018
Área de riesgos laborales y salud laboral	4	Elaboración de un proceso de protección de mujer embarazada	2018
Área de formación	5	Acción formativa sobre elaboración de planes de igualdad en la empresa (3 personas)	2018

b. Acciones a implantar:

Tras el informe diagnóstico realizado siguiendo los cuestionarios indicados por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, así como las directrices establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y por el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad se han establecido una serie de acciones distribuidas en los próximos tres años.

Estas acciones tendrán una influencia en toda en toda la plantilla en particular y en la sociedad en general. Asimismo, han sido alineadas con los objetivos a largo plazo que APROSU quiere conseguir y organizadas según las áreas propuestas por el Ministerio y el reciente *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* (ver Tabla 2).

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

b.1 Áreas de actuación y acciones

Tabla 2. Áreas de actuación y acciones		
Áreas de actuación	Nº	Denominación
Área de representatividad: <i>*(Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina)</i>	1	Visualización y priorización del sexo no dominante en la selección de personal
	2	Revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla
Área de selección: <i>*(Proceso de selección y contratación)</i>	3	Revisión del proceso de RRHH e incluir medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección, contratación y desvinculación
Área de promoción: <i>*(Promoción profesional)</i>	4	Búsqueda de garantías en el Programa de Gestión del Talento de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
Área de formación: <i>*(Formación)</i>	5	Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla
	6	Formación sobre la importancia de tener un Plan de Igualdad
	7	Consolidación de valores de igualdad entre hombres y mujeres a nuestros grupos de interés a través de la formación
Área de condiciones de trabajo <i>*(Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribución)</i>	8	Análisis periódico de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad
Área de ordenación del tiempo de trabajo: <i>*(Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral)</i>	9	Sensibilizar sobre las medidas de conciliación y Corresponsabilidad
	10	Elaborar un Plan de Conciliación Familiar y Laboral
	11	Fomento del uso de medidas de conciliación familiar y laboral en los hombres
Área de riesgos laborales y salud laboral: <i>*(Prevención del acoso sexual y por razón de sexo)</i>	12	Formación de riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género
	13	Elaboración de un Procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo para personas trabajadoras
	14	Elaboración de un Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista:	15	Inclusión de formación y sensibilización en igualdad en el Proceso de Acogida a personas trabajadoras
	16	Conocimiento periódico de la opinión que tiene la plantilla sobre la igualdad en la Asociación
	17	Elaboración una <i>Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista</i>
	18	Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias
	19	Realización de actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres en los centros de APROSU
	20	Participación en actividades externas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y en contra de la discriminación o violencia de las mujeres

* Las áreas propuestas por *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

b.2 Descripción detallada de cada acción

En el Anexo 1 se adjunta las fichas de cada acción de mejora.

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Para la evaluación del Plan de Igualdad de APROSU se han establecido en cada ficha de acción una serie de indicadores. Estos indicadores van acompañados de un criterio de eficacia. Asimismo, se ha determinado un **control de indicadores** (Ver Anexo 2) donde se agrupan todos los indicadores de las diferentes áreas y su distribución por año. Para garantizar la consecución de un indicador es necesario acompañarlo con las evidencias disponibles que dependerán del indicador y que serán guardadas por la Responsable de Igualdad. A continuación, se detallan algunos aspectos relacionados con la evaluación de resultados, proceso e impacto.

a. Evaluación de Resultado. Indicadores

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

La ejecución de este Plan de Igualdad conllevaría mejoras en las **8** áreas de intervención que propone el Ministerio y supondría la realización de un total de **25 acciones** en materia de igualdad entre las acciones anteriores y las nuevas. Seguidamente, se muestra una tabla resumen con todas las acciones previstas desglosadas por área de intervención.

Tabla 3. Acciones anteriores y nuevas		
Área de intervención	Acciones Nuevas	Acciones Antiguas
Área de selección	1	0
Área de promoción	1	0
Área de ordenación del tiempo de trabajo	3	0
Área de condiciones de trabajo	1	0
Área de formación	3	2
Área de riesgos laborales y salud laboral	3	2
Área de representatividad	2	0
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	6	1
Subtotal	20	5
TOTAL	25	

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

- **Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas**

Las acciones pretenden beneficiar directamente a toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras que conforma la Asociación, en las distintas áreas de intervención. Asimismo, se beneficiarían nuestros grupos de interés (usuarios y usuarias, familiares, etc.), futuras personas interesadas en trabajar en la Asociación y la sociedad en general (ver Tabla 4).

Tabla 4. Personas beneficiarias			
ÁREAS de actuación	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Área de representatividad: <i>*(Clasificación profesional e Infrarrepresentación femenina)</i>	95	10	105
Área de selección: Área de selección <i>*(Proceso de selección y contratación)</i>	40	20	60
Área de promoción: <i>*(Promoción profesional)</i>	95	10	105
Área de formación: <i>*(Formación)</i>	95	10	105
Área de condiciones de trabajo <i>*(Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres y retribución)</i>	95	10	105
Área de ordenación del tiempo de trabajo: <i>*(Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral)</i>	95	10	105
Área de riesgos laborales y salud laboral: <i>*(Prevención del acoso sexual y por razón de sexo)</i>	95	10	105
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista:	455	305	760
Total	550	315	865

Para las áreas de selección y comunicación, lenguaje e imagen no sexista resulta difícil determinar el número exacto de persona beneficiarias por lo que los datos de la tabla son estimaciones realizadas en función de nuestra previsión de crecimiento y las personas que forman nuestros grupos de interés.

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categoría**

En la Tabla 5 se muestra los posibles beneficiarios por categorías. En este caso nos hemos centrado principalmente en la plantilla actual, debido a lo difícil que resulta realizar una estimación de futuro al ser una Entidad del Tercer Sector y que depende de subvenciones y proyectos para la contratación de personas.

Tabla 5. Personas beneficiarias por categorías

CATEGORÍA profesional	Nº mujeres	Nº hombres	Total
Dirección (General, Técnica y recursos Humanos)	3	0	3
Psicólogo/a	3	0	3
Trabajo social	1	1	2
Técnico/a de gestión administrativa	4	0	4
Auxiliar de gestión administrativa	3	0	3
Coordinador/a	3	0	3
Monitor/a-educador-a	4	1	5
Cuidador/a	47	5	52
Técnico/a en integración social	6	0	6
Preparador/a laboral	4	0	4
Profesor/a de taller	2	0	2
Personal de servicio doméstico	6	0	6
Oficial 1º de mantenimiento	0	1	1
Educador/a social	2	1	3
Fisioterapeuta	1	0	1
Logopeda	1	0	1
Auxiliar de servicios generales	2	0	2
Terapeuta Ocupacional	1	0	1
Titulado grado medio	1	1	2
Técnico/a en animación sociocultural	1	0	1
TOTAL	95	10	105

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados**

Las acciones han sido planificadas teniendo en cuenta los recursos materiales y humanos con el objetivo de que sea plausible su consecución. Asimismo, para algunos de los indicadores se ha ido aumentando, de manera paulatina, el criterio de eficacia para garantizar el éxito en el desarrollo de los objetivos.

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

- **Efectos no previstos del Plan en la empresa**

El Plan de Igualdad cuenta con el apoyo de la Junta Directiva y de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla. Asimismo, los objetivos no son muy ambiciosos puesto que el propósito principal es el mantenimiento y fortalecimiento de la cultura de igualdad por lo que no se espera imprevistos importantes. Si bien, las mayores dificultades que se esperan son la elaboración de los protocolos puesto que no contamos con personas trabajadoras especializadas y dependerá de la concesión de subvenciones la contratación de estas.

b. Evaluación de proceso

- **Grado de sistematización de los procedimientos**

Para la elaboración del Plan de Igualdad se han establecido un calendario que ha sido realizado por el Comité de Igualdad y aprobado por la Junta Directiva. En dicho calendario, se temporaliza todas las acciones previstas e indicadas en las fichas de acción. Por lo que el grado de sistematización de los procedimientos es alto.

- **Grado de información y difusión entre la plantilla**

Se difundirá el Plan de Igualdad a todas las personas trabajadoras de APROSU a través de los diferentes canales y herramientas que dispone como: circulares, reuniones, tablón de anuncios, etc.

Los resultados de las evaluaciones anuales serán difundidos a todo el personal de APROSU por los mismos canales especificados anteriormente, devolviendo la información obtenida para que cualquier persona de la organización pueda proponer, a raíz de esos resultados, nuevas acciones o estrategias.

Del mismo modo, el Plan de Igualdad será difundido al exterior a través de nuestras redes sociales y la página web con el objetivo de dar visibilidad a nuestros valores y respeto por la igualdad entre hombres y mujeres. Igualmente, dentro del Plan se han establecido diferentes objetivos y acciones que pretenden sensibilizar a la sociedad, así como fortalecer nuestro posicionamiento a favor de la igualdad.

- **Grado de adecuación de los recursos humanos**

El plan de Igualdad se ha elaborado teniendo en cuenta los recursos humanos que cuenta APROSU y una parte importante de las acciones se hará por los propios trabajadores y trabajadoras de manera voluntaria

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

- **Grado de adecuación de los recursos materiales**

En la elaboración de actual Plan de Igualdad se han tenido en cuenta los recursos materiales y económicos que dispone la Asociación. Además, la mayoría de las acciones no requieren de grandes gastos para evitar no poder realizarse por cuestiones económicas.

- **Grado de adecuación de las herramientas de recogida**

Las herramientas de recogida se han establecido y elaborado después de establecerse los indicadores y criterios de eficacia en cada una de las fichas de acción, por lo que el grado de adecuación es máximo.

- **Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha**

El principal mecanismo de seguimiento es el control de indicadores (ver Anexo 2). Será la Responsable de Igualdad la encargada de registrar los indicadores y de guardar las evidencias.

- **Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones**

No existe un Plan de Contingencias para el caso de imprevistos o dificultades, si bien una parte importante de las acciones se realizarán el primer año para en el caso de no conseguirse poder contar con los siguientes años para su logro. Así, las acciones serán sumativas.

c. Evaluación de impacto

- **Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla**

El informe diagnóstico ha mostrado que no existen desigualdades de las mujeres frente a los hombres; así, se espera mantener esta situación en los próximos años con los objetivos establecidos.

- **Disminución segregación vertical y horizontal**

El análisis previo a la elaboración del Plan de Igualdad no reveló segregación vertical u horizontal entre mujeres y hombres. Se espera conservar esta situación en los próximos años.

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

- **Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres**

Siempre ha existido un trato igualitario en la plantilla, pero con estas medidas se pretende mejorar la comunicación y el uso de un lenguaje no sexista por lo que se espera un alto impacto con el presente Plan de Igualdad especialmente en el lenguaje escrito.

- **Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades**

Las encuestas de personas trabajadoras han mostrado como la mitad de la plantilla no considera necesario un Plan de Igualdad por lo que con estas medidas se pretende tener un cambio importante en la valoración de los trabajadores y en su compromiso con la igualdad.

- **Cambios en la cultura, imagen y las relaciones externas de la empresa**

Se prevé que el Plan tenga un especial impacto en la imagen de la Asociación ya que, pese a que la forman un 90% de mujeres y que promueve los valores de responsabilidad social y defensa de los derechos, nunca se ha manifestado de manera específica por la igualdad y la no violencia contra las mujeres.

- **Mejora de las condiciones de trabajo**

Las actuaciones tendrán un gran impacto en las condiciones de trabajo ya que se mejorarán las medidas de conciliación, la selección y promoción igualitaria, se trabajará la salud y los riesgos laborales desde la perspectiva de género y se harán protocolos por acoso sexual o por razón de sexo.

- **Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades**

Se establecerá una formación periódica en materia de igualdad y se harán diferentes acciones de sensibilización todos los años en las que participará todas y todos los trabajadores que lo deseen. Con estas medidas se pretende aumentar el conocimiento y la concienciación de nuestras personas trabajadoras.

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

5. CALENDARIO

Con el presente calendario se pretende temporalizar las acciones que se llevarán a cabo en los próximos tres años.

	Periodos											
	Año 1				Año 2				Año 3			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Visualización y priorización del sexo no dominante en la selección de personal												
Revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla												
Revisión del proceso de RRHH e incluir medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección												
Búsqueda de garantías en el Programa de Gestión del Talento de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres												
Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla												
Formación sobre la importancia de tener un Plan de Igualdad en la Asociación												
Consolidación de valores de igualdad entre hombres y mujeres a nuestros grupos de interés a través de la formación												
Análisis periódico de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad												
Sensibilizar sobre las medidas de conciliación y Corresponsabilidad												
Aumento de las medidas de conciliación familiar y laboral												

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

6. PRESUPUESTO

- a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Diagnóstico	2000
Elaboración del Plan de Igualdad	1000
Implantación de medidas	3300
TOTAL	6300

- b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan?

- No
 Si

- c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido

Subvención y organismo que la concede	Pedida	Recibida
Ayuda a la mediana y pequeña empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad correspondiente al año 2018 (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad)	6000	6000

7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

La asociación no cuenta con representante legal de las personas trabajadoras.

8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

- Responsable de igualdad
- Coordinadora del Hogar Funcional Domingo Suárez Valido.
- Técnico de Mantenimiento. Personal de Servicios Generales
- Responsable de Recursos Humanos. Dtp RRHH

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

9. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	Yraya Rodríguez Castellano
Cargo:	Responsable Recursos Humanos
Departamento:	Dpt. RRHH

Lugar y fecha: Las Palmas de Gran Canaria, 28 de marzo de 2019

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

ANEXO

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

Anexo 1. Fichas de acción

FICHA ACCIÓN Nº 1			
ÁREA: Representatividad			
ACCIÓN Nº 1: Visualización y priorización del sexo no dominante en la selección de personal			
	Inicio	Finalización*	* Si estuviera prevista
Fecha	Mayo 2019	Ilimitado	
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer la no discriminación en puestos de trabajo con dominio de un sexo frente al otro Promover una visión igualitaria en cualquier puesto de trabajo independientemente del sexo 		
Descripción	Se hará un estudio de los puestos de trabajo en el que exista una dominancia de un sexo frente al otro. Una vez detectados y cuando sea necesario cubrir dicho puesto, se incluirá en los anuncios para la selección de personal el sexo no dominante en primer lugar. Esta acción quedará redactada en el Proceso de selección, contratación y desvinculación.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje del grado de cumplimiento con la medida adoptada 		
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> Cualquier persona interesada en trabajar en APROSU. 		
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 		
Personal participante (nº) 3			

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 2		
ÁREA: Representatividad		
ACCIÓN Nº 2: Revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Diciembre 2019	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> Realizar una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla. Mantener la no discriminación por motivo de sexo en los diferentes puestos de trabajo 		
Descripción		
Al finalizar el año el área de recursos humanos utilizará el cuestionario del ministerio para revisar que no haya desigualdad de mujeres frente a hombres en ningún puesto de trabajo.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> Nº de revisiones de equilibrio por sexos en la plantilla 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> A todo el personal de APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 		
Personal participante (nº) 3		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 3		
ÁREA: Selección		
ACCIÓN Nº 3: Revisión del proceso de RRHH e incluir medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección, contratación y desvinculación		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Mayo 2019	Ilimitado
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> Revisar el proceso de RRHH e incluir medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección Facilitar la no discriminación en la selección de personal 		
Descripción		
Se hará una revisión de los procesos de RRHH por parte del área de RRHH. Se añadirán medidas para evitar la no discriminación por sexo.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> Nº de revisiones de los procesos de RRHH Nº de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación por sexo 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> Cualquier persona interesada en trabajar en APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 		
Personal participante (nº) 3		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 4		
ÁREA: Promoción		
ACCIÓN Nº 4: Búsqueda de garantías en el Programa de Gestión del Talento de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Septiembre 2019	Ilimitado
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> Incluir en el Programa de Gestión del Talento aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y no discriminación Facilitar la promoción de mujeres reduciendo las barreras y los techos de cristal existentes. 		
Descripción		
Incluir en el Programa de Gestión del Talento medidas para evitar la no promoción de mujeres en puestos de trabajo por motivos de conciliación u otra causa y favorecer su talento.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> Nº de medidas adoptadas para favorecer la promoción de las mujeres y hombres en igualdad de oportunidades 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> A todo el personal de APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 		
Personal participante (nº) 3		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 5		
ÁREA: Formación		
ACCIÓN Nº 5: Formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Abril 2019	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres • Crear una cultura de igualdad entre hombres y mujeres a través de la formación 		
Descripción		
Dentro del Plan de Formación se establecerá una vez al año formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Esta formación puede estar impartida por personal de la plantilla o por personal externo.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de actividades de formación relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> • A todo el personal de APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad 		
Personal participante (nº) 6		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 6		
ÁREA: Formación		
ACCIÓN Nº 6: Formación sobre la importancia de tener un Plan de Igualdad		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Mayo 2019	Julio 2019
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Impartir formación sobre la importancia de un Plan de Igualdad en las empresas • Dar valor a la elaboración del Plan de Igualdad 		
Descripción		
<p>Se hará una actividad de formación de una única sesión con la plantilla de trabajadores y trabajadoras sobre la importancia de los Planes de Igualdad en las Empresas. Se utilizará información del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad para los aspectos teóricos y se harán ejercicios prácticos. Previamente, el formador o formadora elaborará un resumen de la formación que se le entregará a las y los trabajadores participantes como material didáctico de la formación.</p>		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de satisfacción con la formación • Nº de personas que asisten a la formación 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> • A todo el personal de APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad 		
Personal participante (nº) 6		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 7		
ÁREA: Formación		
ACCIÓN Nº 7: Consolidación de valores de igualdad entre hombres y mujeres a nuestros grupos de interés a través de la formación		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Mayo 2019	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Dar formación sobre igualdad entre hombres y mujeres a los grupos de interés de la Asociación • Contribuir en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria entre hombres y mujeres 		
Descripción		
Dentro de las actividades que se realicen en el año, se incluirán actividades de formación en materia de igualdad para las personas beneficiarias y familias o representantes legales de nuestros servicios.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de actividades de formación en materia de igualdad a nuestros grupos de interés 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> • A todos nuestros grupos de interés (usuarios/as, familias, etc.). 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadores de los centros y Comité de Igualdad 		
Personal participante (nº) 9		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 8							
ÁREA: Condiciones de trabajo							
ACCIÓN Nº 8: Análisis periódico de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Inicio</th> <th>Finalización*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fecha</td> <td>Diciembre 2019</td> <td>Diciembre 2021</td> </tr> </tbody> </table>		Inicio	Finalización*	Fecha	Diciembre 2019	Diciembre 2021
	Inicio	Finalización*					
Fecha	Diciembre 2019	Diciembre 2021					
	* Si estuviera prevista						
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Analizar periódicamente las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad para evitar situaciones de discriminación Mantener la igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribuciones 						
Descripción	Al finalizar el año el área de recursos humanos utilizará el cuestionario del ministerio para revisar que no haya desigualdad de mujeres frente a hombres en las retribuciones salariales.						
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de revisiones de las retribuciones por puestos de trabajo entre hombres y mujeres 						
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> A todo el personal de APROSU. 						
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 						
Personal participante (nº)	3						

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 9		
ÁREA: Ordenación del tiempo de trabajo		
ACCIÓN Nº 9: Sensibilizar sobre las medidas de conciliación y Corresponsabilidad		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Abril 2019	Agosto 2019
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer las medidas de conciliación familiar y laboral a toda la plantilla • Favorecer el uso de las medidas de conciliación familiar y laboral 		
Descripción		
<p>Se hará una actividad de formación de una única sesión con la plantilla de trabajadores y trabajadoras sobre las medidas de conciliación familiar y laboral. Se utilizará información del XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, especialmente el Capítulo V. Permisos, excedencias y las herramientas de apoyo que facilita el Ministerio sobre corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral. Previamente, el formador o formadora elaborará un resumen de la formación que se le entregará a las y los trabajadores participantes como material didáctico de la formación.</p>		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de satisfacción con la formación • Nº de personas que asisten a la formación 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> • A todo el personal de APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad 		
Personal participante (nº) 6		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 10		
ÁREA: Ordenación del tiempo de trabajo		
ACCIÓN Nº 10: Elaboración de un Plan de Conciliación Familiar y Laboral		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Enero 2021	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar las medidas de conciliación familiar y laboral • Favorecer la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras en nuestra organización 		
Descripción		
Elaborar un Plan de Conciliación, que recoja las medidas existentes por Convenio Colectivo o Ley Orgánica y añadir nuevas medidas que garanticen la conciliación de nuestras personas trabajadoras.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas nuevas para favorecer la conciliación familiar y laboral • Nº de Plan de Conciliación Familiar y Laboral 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> • A todo el personal de APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos y Dirección General 		
Personal participante (nº) 4		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 11							
ÁREA: Ordenación del tiempo de trabajo							
ACCIÓN Nº 11: Fomento del uso de medidas de conciliación familiar y laboral en los hombres							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Inicio</th> <th>Finalización*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fecha</td> <td>Julio 2019</td> <td>Diciembre 2021</td> </tr> </tbody> </table>		Inicio	Finalización*	Fecha	Julio 2019	Diciembre 2021
	Inicio	Finalización*					
Fecha	Julio 2019	Diciembre 2021					
	* Si estuviera prevista						
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar el uso de medidas de conciliación familiar y laboral en los hombres Favorecer la conciliación de nuestras personas trabajadoras 						
Descripción	Se establecerán una serie de medidas para favorecer el conocimiento y uso de las medidas de conciliación. Estas medidas estarán registradas en la Memoria de la Asociación.						
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones para favorecer el uso de las medidas de conciliación 						
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> A todo el personal de APROSU. 						
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comité de igualdad 						
Personal participante (nº) 6							

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 12							
ÁREA: Riesgos laborales y salud laboral							
ACCIÓN Nº 12: Formación de riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Inicio</th> <th>Finalización*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fecha</td> <td>Primer trimestre 2020</td> <td>Primer trimestre 2020</td> </tr> </tbody> </table>		Inicio	Finalización*	Fecha	Primer trimestre 2020	Primer trimestre 2020
	Inicio	Finalización*					
Fecha	Primer trimestre 2020	Primer trimestre 2020					
	* Si estuviera prevista						
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Formar a la plantilla en riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género. Favorecer el bienestar y la salud laboral de nuestras personas trabajadoras. 						
Descripción	Dentro del Plan de Formación se incluirá una acción formativa sobre riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género. Para esta formación se incluirán los recursos proporcionados por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.						
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones formativas relacionadas con los riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género. 						
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> A todo el personal de APROSU. 						
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comité de Igualdad 						
Personal participante (nº)	6						

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 13		
ÁREA: Riesgos laborales y salud laboral		
ACCIÓN Nº 13: Elaboración de un Procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo para personas trabajadoras		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Mayo 2019	Julio 2019
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo para personas trabajadoras • Favorecer la seguridad en el trabajo de las personas trabajadoras de la Entidad 		
Descripción		
Elaboración de un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo atendiendo a las indicaciones del Ministerio. Específicamente se usará el "Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo" y las herramientas de apoyo del Ministerio.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de protocolos de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo diseñados 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> • A todo el personal de APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de igualdad 		
Personal participante (nº) 6		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 14		
ÁREA: Riesgos laborales y salud laboral		
ACCIÓN Nº 14: Elaboración de un Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Enero 2021	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer • Favorecer la protección de mujeres víctimas de violencia contra la mujer 		
Descripción		
Elaboración de un Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer por parte del Comité de Igualdad atendiendo a las indicaciones del Ministerio y difusión de este a la plantilla trabajadora.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de protocolos de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer diseñados 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> • A cualquier mujer trabajadora víctima de la violencia contra la mujer 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad 		
Personal participante (nº) 6		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 15		
ÁREA: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
ACCIÓN Nº 15: Inclusión de formación y sensibilización en igualdad en el Proceso de Acogida a personas trabajadoras		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Enero 2020	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> Incluir formación y sensibilización en igualdad en el Proceso de Acogida a las personas trabajadoras Fomentar valores de igualdad y respecto entre mujeres y hombres a las nuevas personas trabajadoras 		
Descripción		
Se revisará el Proceso de Acogida de personas trabajadoras y se incluirá una pequeña formación en igualdad entre mujeres y hombres como parte de nuestro compromiso con dicho objetivo.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de nuevos empleados formados en igualdad 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> A los nuevas y nuevos trabajadores 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos y Comité de Igualdad 		
Personal participante (nº) 8		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 16							
ÁREA: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista							
ACCIÓN Nº 16: Conocimiento periódico de la opinión que tiene la plantilla sobre la igualdad en la Asociación							
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Inicio</th> <th>Finalización*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fecha</td> <td>Diciembre 2019</td> <td>Diciembre 2021</td> </tr> </tbody> </table>		Inicio	Finalización*	Fecha	Diciembre 2019	Diciembre 2021
	Inicio	Finalización*					
Fecha	Diciembre 2019	Diciembre 2021					
	* Si estuviera prevista						
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Conocer periódicamente la opinión que tiene la plantilla sobre la igualdad en la asociación Poder desarrollar acciones para favorecer la satisfacción de las y los trabajadores en igualdad 						
Descripción	En la encuesta de satisfacción de los trabajadores y trabajadoras se añadirá al menos un ítem relacionada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la asociación. El resultado de este ítem será registrado en el control de indicadores por la responsable de igualdad y añadido a la Memoria del Plan de Igualdad.						
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de satisfacción con la igualdad entre trabajadores 						
Personal a quien va dirigida la acción	<ul style="list-style-type: none"> A toda la plantilla de APROSU. 						
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comité de Igualdad 						
Personal participante (nº)	6						

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 17		
ÁREA: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
ACCIÓN Nº 17: Elaboración una <i>Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista</i>		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Enero 2020	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista • Facilitar el uso de un lenguaje no sexista en la Entidad 		
Descripción		
El Comité de Igualdad elaborará una breve guía sobre alternativas y soluciones para la redacción de un lenguaje no sexista que se difundirá a través de los diferentes canales de comunicación que dispone APROSU.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> • A todo el personal de APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad 		
Personal participante (nº) 6		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 18		
ÁREA: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
ACCIÓN Nº 18: Uso de un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Mayo 2019	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> • Usar un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias • Visibilizar nuestro compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres 		
Descripción		
El Comité de Igualdad revisará cualquier campaña publicitaria para examinar el lenguaje y las imágenes promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres. Este procedimiento quedará formalizado en el proceso de Comunicación Externa.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de campañas publicitarias revisadas por el Comité de Igualdad 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> • A la Sociedad en general. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Equipo de Comunicación Externa 		
Personal participante (nº) 9		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 19		
ÁREA: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
ACCIÓN Nº 19: Realización de actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres en los Centros de APROSU		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Abril 2019	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> Promover actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres en nuestro centro Fomentar la implicación social de nuestros grupos de interés en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. 		
Descripción		
Dentro de las actividades a realizar en el centro se incluirán actividades a favor de la igualdad entre hombres y mujeres que serán realizadas por las personas beneficiarias. Se aprovechará los días señalados por el calendario oficial como el día contra la violencia de género o el día de la mujer.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades realizadas en el Centro a favor de la igualdad 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> A todo el personal de centro 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> Dirección, Comité de igualdad y/o coordinación de los centros 		
Personal participante (nº) 11		

PLAN DE IGUALDAD APROSU 2019-2021

FICHA ACCIÓN Nº 20		
ÁREA: Comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
ACCIÓN Nº 20: Participación en actividades externas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y en contra de la discriminación o violencia de las mujeres		
	Inicio	Finalización*
Fecha	Abril 2019	Diciembre 2021
* Si estuviera prevista		
Objetivos		
<ul style="list-style-type: none"> Participar en actividades externas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y en contra de la discriminación o violencia de las mujeres Visibilizar y apoyar la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres y la no violencia 		
Descripción		
El departamento de I+D+i y el de Igualdad buscarán actividades fuera de la Entidad que apoyen la igualdad entre hombres y mujeres y la no violencia para que la Entidad pueda participar. Las actividades desarrolladas quedarán registradas en la memoria del plan de igualdad.		
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores		
<ul style="list-style-type: none"> Nº de actividades externas en las que se participe a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la discriminación o violencia 		
Personal a quien va dirigida la acción		
<ul style="list-style-type: none"> A todo el personal de APROSU. 		
Personal responsable		
<ul style="list-style-type: none"> Comité de Igualdad y Comité de RSC 		
Personal participante (nº) 8		

ANEXO 2. Control de indicadores del Plan de igualdad de APROSU

Área de intervención	Objetivo	Descripción del indicador	Criterio de eficacia	Año		
				2019	2020	2021
Área de representatividad	Favorecer la no discriminación en puestos de trabajo con dominio de un sexo frente al otro	Porcentaje del grado de cumplimiento con la medida adoptada	100%	100%	100%	100%
Área de representatividad	Realizar una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla.	Nº de revisiones de equilibrio por sexos en la plantilla	3	1	1	1
Área de selección	Revisar el proceso de RRHH e incluir medidas para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección, contratación y desvinculación	Nº de revisiones de los procesos de RRHH	1	1		
		Nº de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación por sexo	2	2		
Área de promoción	Incluir en el Programa de Gestión del Talento aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y no discriminación.	Nº de medidas adoptadas para favorecer la promoción de las mujeres y hombres en igualdad de oportunidades	2	2		
Área de formación	Aumentar la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres	Nº de actividades de formación relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres	3	1	1	1
Área de formación	Impartir formación sobre la importancia de un Plan de Igualdad en las empresas	Porcentaje de satisfacción con la formación	80%	80%		
		Nº de personas que asisten a la formación	80	80		

Área de formación	Dar formación sobre igualdad entre hombres y mujeres a nuestros grupos de interés	Nº de actividades de formación en materia de igualdad a nuestros grupos de interés	3	1	1	1
Área de condiciones de trabajo	Analizar periódicamente las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Entidad para evitar situaciones de discriminación	Nº de revisiones de las retribuciones por puestos de trabajo entre hombres y mujeres	3	1	1	1
Área de ordenación del tiempo de trabajo	Sensibilizar sobre las medidas de conciliación y Corresponsabilidad	Porcentaje de satisfacción con la formación	80%	80%		
		Nº de personas que asisten a la formación	80	80		
Área de ordenación del tiempo de trabajo	Elaborar de un Plan de Conciliación Familiar y Laboral	Nº de medidas nuevas para favorecer la conciliación familiar y laboral	2			2
		Nº de Plan de Conciliación Familiar y Laboral	1			1
Área de ordenación del tiempo de trabajo	Fomentar el uso de medidas de conciliación familiar y laboral en los hombres	Nº de acciones para favorecer el uso de las medidas de conciliación	3	1	1	1
Área de riesgos laborales y salud laboral	Formar a la plantilla en riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género.	Nº de acciones formativas relacionadas con los riesgos laborales y salud laboral desde la perspectiva de género	1		1	
Área de riesgos laborales y salud laboral	Elaboración de un Procedimiento de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo para personas trabajadoras	Nº de protocolos de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo diseñados	1	1		
Área de riesgos laborales y salud laboral	Elaborar un Protocolo de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer.	Nº de protocolos de actuación para trabajadoras víctimas de violencia contra la mujer diseñados	1			1

Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Incluir formación y sensibilización en igualdad en el Proceso de Acogida a personas trabajadoras	Porcentaje de nuevos empleados formados en igualdad	100%		100%	100%
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Conocer periódicamente la opinión que tiene la plantilla sobre la igualdad en la asociación	Porcentaje de satisfacción con la igualdad entre trabajadores	85%	70%	80%	85%
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Elaborar una <i>Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista</i>	Nº de Guía de alternativas y soluciones para un lenguaje no sexista	1		1	
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Usar un lenguaje e imágenes no sexistas en las campañas publicitarias.	Porcentaje de campañas publicitarias revisadas por el Comité de Igualdad	100%	100%	100%	100%
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Promover actividades orientadas a favorecer la igualdad y la no discriminación de las mujeres en nuestros centros	Nº de actividades realizadas por los centros a favor de la igualdad	5	1	2	2
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	Participar en actividades externas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y en contra de la discriminación o violencia de las mujeres	Nº de actividades externas en las que se participe a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y en contra de la discriminación o violencia	5	1	2	2