

APROMPSI



CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN

2. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

3. COMITÉ DE IGUALDAD

4. ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

- ESTRUCTURA
- ÁMBITO DE APLICACIÓN
- VIGENCIA

5. PLAN DE IGUALDAD

- OBJETIVO GENERAL
- ACCIONES
- PRESUPUESTO
- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

6. ANEXOS

- ANEXO 1: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- ANEXO 2: DIAGNÓSTICO
- ANEXO 3: INFORME DIAGNÓSTICO
- ANEXO 4: ÁREAS DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad responde al compromiso de APROMPSI con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manifestada en la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo.

APROMPSI ha elaborado este Plan de Igualdad siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo Artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad.

Artículo 46.- 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.

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, y esta ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio

para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre hombres y mujeres, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. A cada persona nos corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todas y todos.

En este sentido y apelando a los valores y fines que se persiguen en APROMPSI, que, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, cada persona con discapacidad intelectual pueda desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como promover su inclusión como ciudadano/a de pleno derecho, debemos ser los primeros en articular las medidas que por ley nos correspondan para la consecución del objetivo de igualdad pretendido.

APROMPSI no puede desaprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad. Con ella ganamos todos y todas. Gana nuestra organización y quienes se benefician de nuestros programas. Ganan nuestros trabajadores y trabajadoras.

2. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Asociación Provincial Pro-Minusválidos Psíquicos de Jaén (APROMPSI) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Jaén, a

Fdo.: Ana María Quílez García

Presidenta de APROMPSI

Fdo.: Antonio López de Dios

Director Gerente de APROMPSI

3. COMITÉ DE IGUALDAD

Siguiendo el esquema de la Ley Orgánica 3/2007, se crea un órgano específico, el Comité de Igualdad, responsable de las acciones de información, seguimiento y evaluación del Plan.

Estará integrado por la Junta Directiva, APROMPSI y la Representación de los trabajadores, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

4. ELABORACIÓN Y DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación de las mujeres y hombres que trabajan en APROMPSI para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección, en su caso.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la asociación, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

Para APROMPSI el Plan de Igualdad es un conjunto de medidas y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la asociación.

Las características del Plan de Igualdad son:

- ▶ Diseñado para hombres y mujeres de la plantilla.
- ▶ Adopta la transversalidad de género como principio rector y estrategia para hacer la efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y niveles.
- ▶ Previene cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.

► Es un documento vivo que irá cambiando a lo largo de su implantación cuando este así lo requiera.

4.1 ESTRUCTURA

El Plan de igualdad de APROMPSI se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de hombres y mujeres en la asociación.

Para ello, se ha analizado la información cuantitativa y cualitativa aportada por la asociación en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y seguimiento. Estos datos se pueden encontrar en el Anexo II.

II. Programa de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre géneros.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad definimos los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

Para ello se utilizará la doble estrategia que corresponde con la doble finalidad señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad:

- Adoptar medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios existentes.
- Adoptar medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la asociación, en todos sus procesos y niveles.

El programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivo general
- Objetivos específicos

- Calendario
- Seguimiento y evaluación

El objetivo general se refiere al conjunto del Plan, y a partir de el se desarrollan unas acciones, objetivos específicos y procedimientos para cada una de las siguientes áreas:

1. Acceso a la asociación
2. Contratación
3. Promoción
4. Formación
5. Retribución
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
7. Salud laboral
8. Comunicación y sensibilización
9. Participación

4.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Será de aplicación al personal de APROMPSI en sus centros de trabajo actuales, así como a los que pueda abrir durante el periodo de vigencia del presente Plan.

4.3 VIGENCIA

El presente Plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán alcanzarse antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación cuando subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien se entiende que su contenido deberá ser revisado y renovado anualmente desde su firma.

Se realizará una revisión trimestral por parte del Comité de Igualdad.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan se mantendrá el contenido de éste.

5. PLAN DE IGUALDAD

5.1 OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de APROMPSI, tanto en la esfera representativa, de incidencia pública, como en la esfera interna, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, así como erradicar las discriminaciones, injusticias padecidos en razón de la orientación sexual o la identidad de género.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para el cumplimiento de estos objetivos se establecen una serie de medidas, incluidas en las nueve áreas siguientes (detalladas en Anexo 4):

OE.1. Acceso a la empresa:

- 1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 1.2 Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje y unas imágenes no sexistas para que no vayan dirigidas explícitamente a mujeres o a hombres.
- 1.3 Análisis y, revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
- 1.4 Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.
- 1.5 Establecer acciones positivas para la selección de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

OE. 2. Contratación

- 2.1 Posibilitar el acceso desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo.
- 2.2 Crear la figura de Agente de Igualdad en la empresa.

OE. 3. Promoción

- 3.1 Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de

responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la empresa.

3.2 Seguimiento y, en su caso revisión, de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla.

3.3 Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

OE. 4. Formación

4.1 Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

4.2 Seguimiento del Plan de Formación, en relación al mejor desempeño de los puestos y a la promoción.

OE. 5. Retribución

5.1 Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva.

OE. 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

6.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

6.3 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

OE. 7. Salud laboral

7.1 Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

7.2 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

OE. 8. Comunicación y sensibilización

8.1 Revisar, corregir, vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.

8.2 Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de

oportunidades de la empresa.

OE. 9. Participación

9.1. Promover la participación de mujeres en las diferentes comisiones de trabajo de la empresa.

5.3 PRESUPUESTO

Anualmente se fijará el presupuesto destinado al Plan en la partida del mismo nombre incluida en el Presupuesto de Ingresos y Gastos de APROMPSI.

5.4 Seguimiento y evaluación

La evaluación del Plan será realizada por el Comité de Igualdad, a partir de la definición de los oportunos indicadores de medición, que se añadirán a los ya señalados en las diferentes acciones. La evaluación se realizará al final del período de ejecución, si bien está previsto un seguimiento permanente de las acciones, que permita la información trimestral sobre el grado de ejecución de las mismas. De este modo será posible la revisión del contenido del Plan y su adaptación si así fuese necesario durante el período de ejecución. En este sentido, el Plan es un documento dinámico, concebido para reflejar la situación de APROMPSI a tiempo real y para adaptarse a las circunstancias que así lo requieran.

6. ANEXOS

6.1. Anexo 1: Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades

6.2. Anexo 2: Diagnóstico

6.3. Anexo 3: Informe Diagnóstico

6.4. Anexo 4: Áreas de trabajo

6.1. ANEXO 1: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Incluir el documento de la constitución de la comisión de igualdad y la aprobación de la Junta directiva

6.2. ANEXO 2: DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se ha realizado a toda la plantilla que conforma el personal de APROMPSI, mediante un cuestionario anónimo y voluntario.

También han sido analizados los tipos de contratos y la naturaleza retributiva que establece la relación contractual de los trabajadores y trabajadoras que conforman la plantilla del personal de APROMPSI.

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS*

* A rellenar por el personal de la empresa

CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA	
EMPRESA: APROMPSI	
Fecha de realización: ____/____/____	Mujer ☐ Hombre ☐
Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras. Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Le agradecemos su colaboración y le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de todas sus respuestas.	

Considera usted que en esta empresa:	Si	No	No sé
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	☐	☐	☐
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	☐	☐	☐

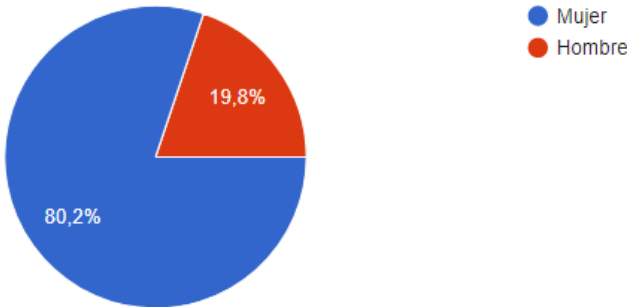
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	☐	☐	☐
¿Cobra menos que su compañero/a?	☐	☐	☐
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	☐	☐	☐
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	☐	☐	☐
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	☐	☐	☐
¿Es necesario un Plan de Igualdad?	☐	☐	☐

Enumere sus sugerencias con relación a:	
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?	• ... • ... • ... • ...
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	• ... • ... • ... • ...
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	• ... • ... • ... • ...
Otras sugerencias	• ... • ... • ... • ...

6.3. ANEXO 3: INFORME DIAGNÓSTICO

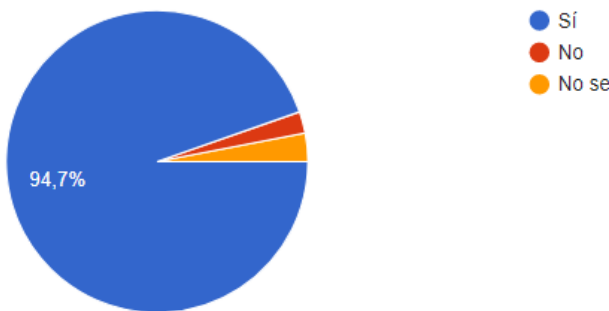
Sexo

131 respuestas



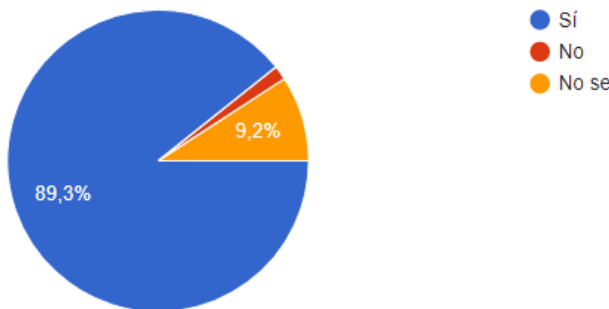
Considera usted que en esta empresa: ¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

131 respuestas



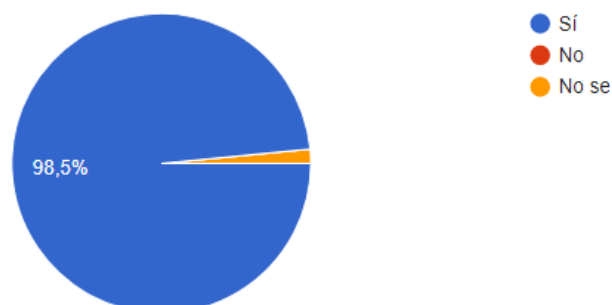
Considera usted que en esta empresa: ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

131 respuestas



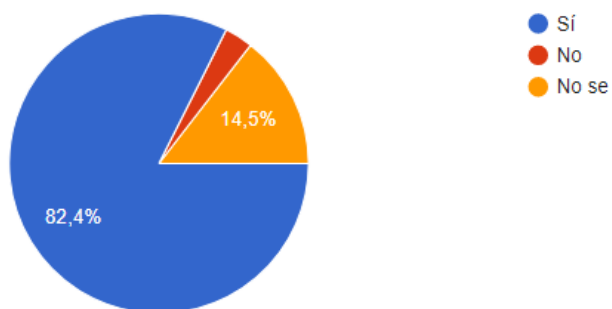
Considera usted que en esta empresa:¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?

131 respuestas



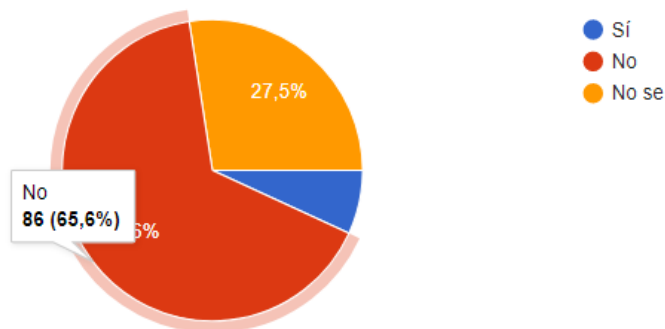
Considera usted que en esta empresa:¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

131 respuestas



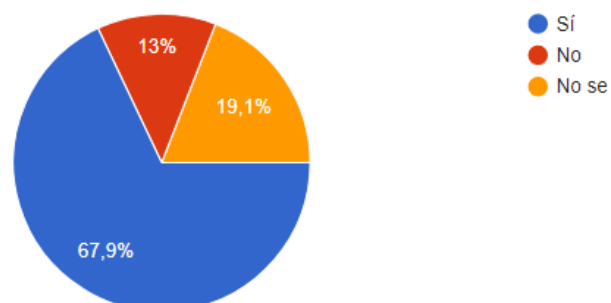
Considera usted que en esta empresa:¿Cobra menos que su compañero/a?

131 respuestas



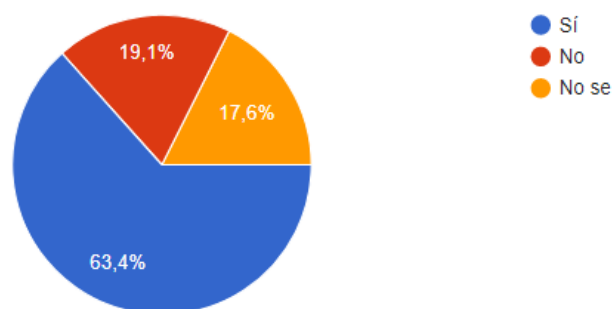
Considera usted que en esta empresa: ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

131 respuestas



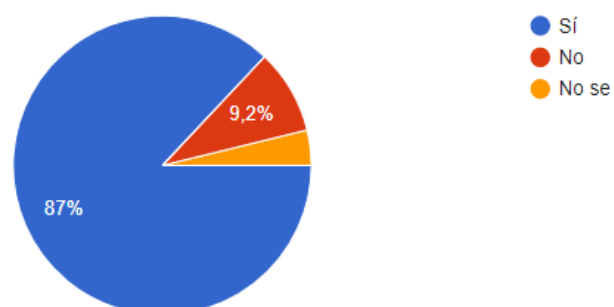
Considera usted que en esta empresa: ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?

131 respuestas



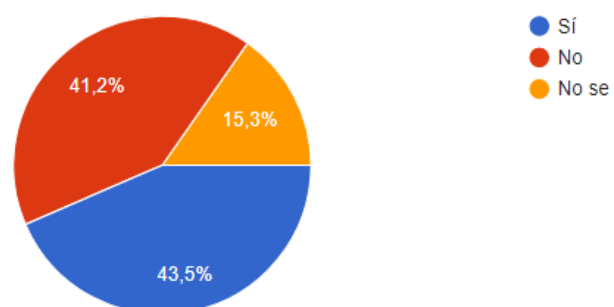
Considera usted que en esta empresa: ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

131 respuestas



Considera usted que en esta empresa: ¿Es necesario un Plan de Igualdad?

131 respuestas

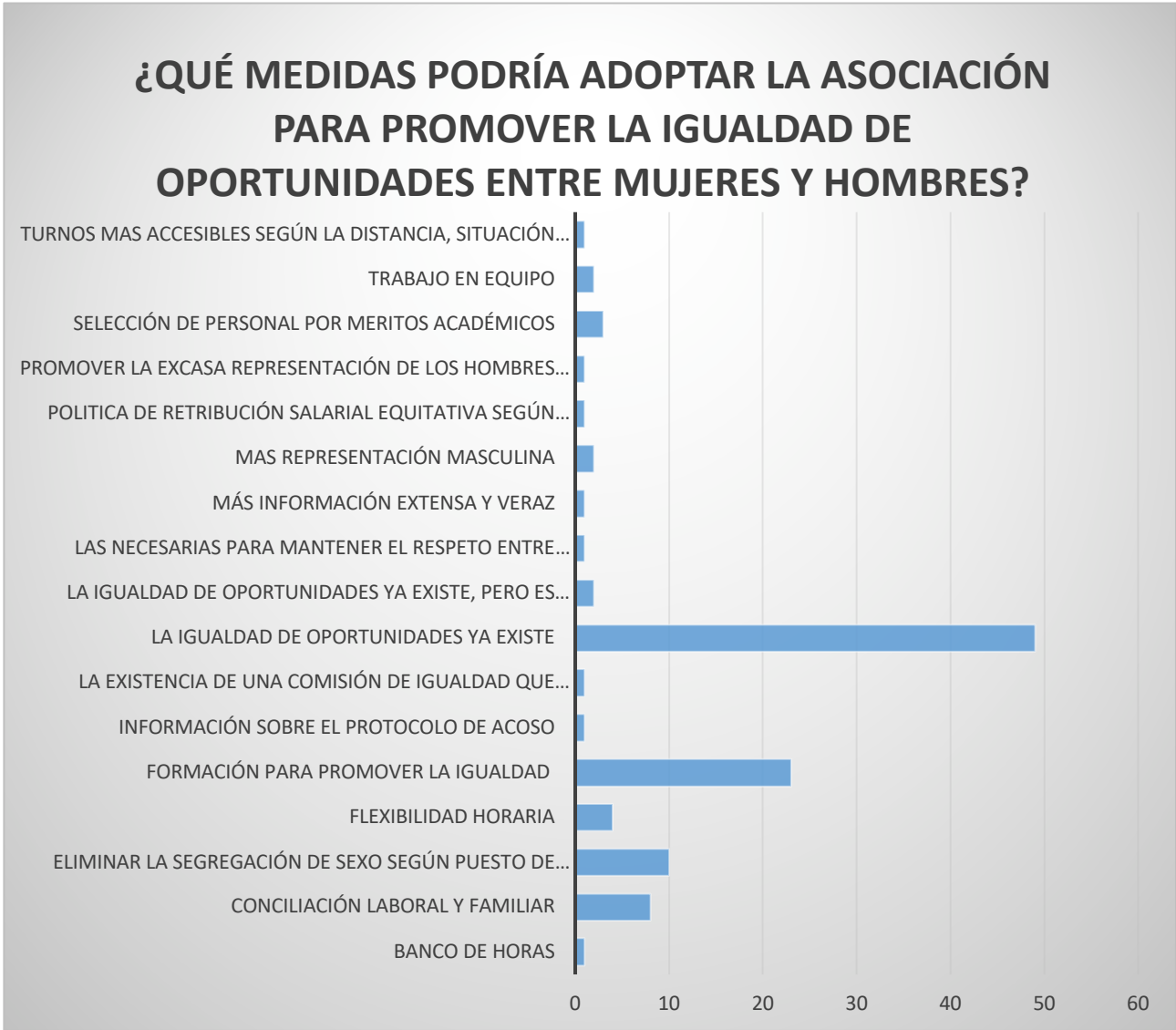


ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS SUGERENCIAS EXPUESTAS POR EL PERSONAL DE APROMPSI EN LA PARTE CUALITATIVA DEL CUESTIONARIO.

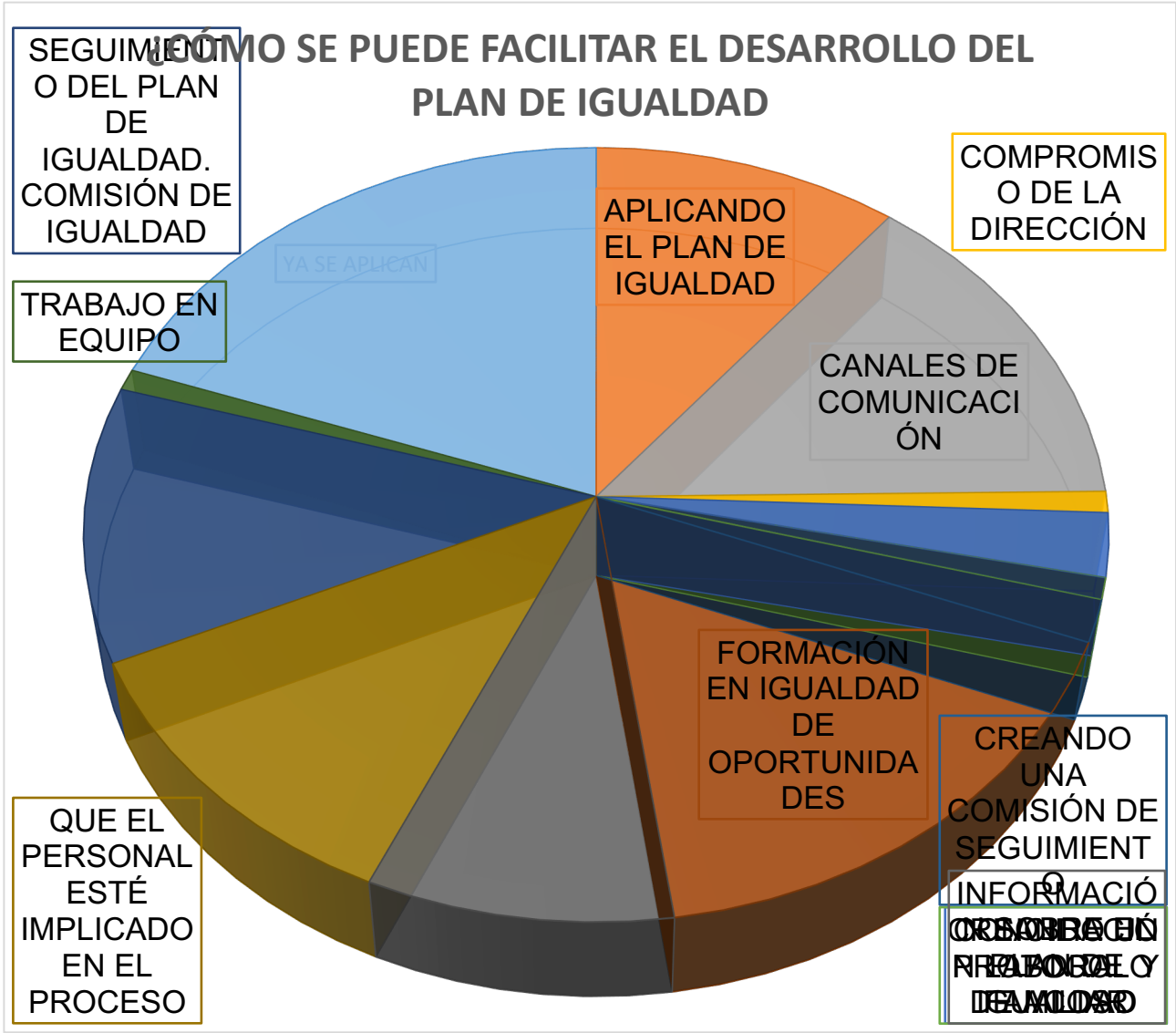
En el siguiente análisis diagnóstico, sólo se han tenido en cuenta las sugerencias que hacen referencia a medidas específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres realizables por la empresa, omitiéndose aquellas que forman parte de otras áreas, así como las medidas que dependen de la legislación vigente (por ejemplo, la igualdad de permisos de maternidad y paternidad). Igualmente se han omitido las respuestas que no sugieren ninguna medida.



Según la opinión de las trabajadoras y trabajadores de la asociación, el Plan de Igualdad debería contener las medidas expuestas en el siguiente gráfico:



En la pregunta del cuestionario para el personal de la empresa que hace referencia a la facilitación del desarrollo del Plan de Igualdad, el personal de la asociación sugiere las medidas expuestas en el gráfico:



En el gráfico siguiente, se muestran otras sugerencias planteadas por el personal de APROMPSI.



Respecto al análisis de retribuciones por categorías profesionales en este diagnóstico no se aprecia la existencia de desigualdad entre mujeres y hombres.

Sólo se aprecia, diferencias al tipo de contrato eventual, ya que en esta modalidad contractual si existe un mayor número de mujeres que de hombres, supuestamente motivada por que el tipo de trabajo realizado, sea atribuible a una segregación por sexo que asigna el rol de cuidador/a más a mujeres que a hombres.

6.4. ANEXO 4: ÁREAS DE TRABAJO

a. Acciones implantadas:

Áreas de actuación	ACCIONES		
	N.º	Denominación	Fecha de implantación
Formación	4	Talleres de igualdad de oportunidades	2016
Comunicación y sensibilización	8	Actos Institucionales en contra de la violencia de género	2016, 2017, 2018, 2019 y 2020

b. **Acciones a implantar:** Las áreas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico.

Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

Áreas de actuación	ACCIONES	
	N.º	Denominación
Área de selección	1	Igualar la asignación de puestos de trabajo entre hombres y mujeres en aquellas categorías profesionales en la que exista segregación por sexo.
Área de promoción	2	Crear un protocolo de formación interna para facilitar y garantizar el libre acceso a las posibilidades de promoción a toda la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la asociación.
Área de ordenación del tiempo de trabajo	3	Facilitar la jornada continuada en aquellos puestos de trabajo que sea posibles
	4	Estudiar la posibilidad de teletrabajo de la jornada de forma parcial.
	5	Estudiar la posibilidad de implantación de un banco de horas para el personal que trabaja en la empresa.
Área de formación	6	Formación en Igualdad de Oportunidades al personal de nueva incorporación
	7	Formación en lenguaje inclusivo y accesible

		para las personas que trabajan en APROMPSI
Área de riesgos laborales y salud laboral	8	Creación y difusión de un protocolo de Acoso y/ o agresión sexual
Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista	9	Garantizar adaptación de la documentación tanto interna como externa a un modelo inclusivo, no sexista y accesible.
	10	Difusión del Plan de Igualdad de la asociación a todo el personal.
	11	Establecer un Protocolo de acceso a la comisión de igualdad por parte del personal de la asociación
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	12	Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar según las necesidades de las mismas.