

# Plan de Igualdad

Fundación

Inclusión y Apoyo Aprocor

=



El I Plan de Igualdad de la Fundación Aprocor de 2019 se elabora siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el año 2020 iniciamos la elaboración y puesta en marcha del II Plan de Igualdad de acuerdo a la nueva normativa contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido a nivel internacional, europeo y estatal.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en donde considera que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución de 1978, en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A pesar de los avances jurídicos y sociales, las estadísticas ponen de manifiesto que en España sigue existiendo una clara discriminación hacia las mujeres, que se traduce en un menor salario, empleos más precarios, dificultades para acceder a la dirección de las empresas o dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Conscientes de nuestra responsabilidad como entidad, **queremos contribuir al bienestar y progreso social de acuerdo con un modelo ético socialmente responsable, incorporando la igualdad de oportunidades entre todas las personas como seña de identidad. Y eso incluye a hombres y mujeres.**

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

El presente II Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Es dinámico, está abierto a modificaciones y al planteamiento de nuevas medidas en función de las necesidades que se puedan ir detectando durante su desarrollo como consecuencia de su seguimiento.

## **COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

La Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor como entidad, lucha por los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad como ciudadanos de pleno derecho y sus familias, buscando garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso y disfrute de una vida digna y de calidad. Siguiendo en la línea de esta convicción de trabajo planteada y tras realizar una reflexión completa para definir las líneas estratégicas, objetivos y acciones a desarrollar en materia de política de personas, la entidad pretende ahora, y con la puesta en marcha de las medidas que se recogen en este Plan de Igualdad, incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de la entidad de manera transversal.

Este II Plan de Igualdad responde al compromiso de la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor 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.

Este II Plan se elabora siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad, y lo define con 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.*

Las medidas que se incluyen en este II Plan de Igualdad están destinadas a responder a las necesidades que se desprenden del diagnóstico de situación y resolver los problemas detectados.

La comunidad Aprocor reconoce la igualdad como principio básico y transversal de la entidad, elevando su compromiso con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, a la categoría de valor ético de la entidad.

Este compromiso se aplica en el actual Plan Estratégico de la entidad plasmado en la Agenda 2020, en donde la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor pretende alcanzar 5 objetivos principales de cada una de las Líneas Estratégicas:

- Línea 1: Calidad de vida. BIENESTAR
- Línea 2: Autodeterminación. LIBERTAD
- Línea 3: Derechos. IGUALDAD
- Línea 4: Gestión con Calidad: SOSTENIBILIDAD



La Igualdad pertenece a la Línea Estratégica de los Derechos, e implica el sentir de la entidad sobre que todas las personas forman parte de una comunidad en la que tienen y pueden ejercer los mismos derechos que los demás.

El componente estratégico de la carta de Respeto se entiende como un valor basado en el autoconocimiento, la comprensión y la aceptación del otro/a y de uno/a mismo/a, con el fin de lograr una armoniosa e igualitaria interacción social.

Para ello, se ha incluido la perspectiva de género de forma transversal en la Fundación. Se dispone de un Sistema de Protección Frente al Abuso que nos ayuda a prevenir y a actuar cuando se dan estas situaciones.

La Sostenibilidad representa la Línea Estratégica de la Gestión de Calidad y se refiere a todos aquellos procesos transversales que facilitan que una organización cumpla con sus objetivos innovando, de forma coordinada, estableciendo alianzas con el entorno, gestionando la organización de una manera eficiente, con una buena Política de Personas y aprovechando de forma eficaz los recursos disponibles. También incluye aquellos procesos que nos permiten avanzar y aprender juntos y la comunicación corporativa.

El componente estratégico de la carta de Política de Personas es el conjunto de acciones orientadas a mejorar las condiciones de los profesionales y

voluntarios alineados con los objetivos de la entidad y valores de la misma, dentro de un clima organizacional que facilite el desempeño de los profesionales y voluntarios de la Fundación Aprocor.

Para ello, se ha implantado un sistema de desarrollo profesional que mejora la satisfacción de los profesionales y el compromiso con el estilo de apoyo de la organización.

Se han ampliado las propuestas de formación, inspiración y capacitación de profesionales de acuerdo con los resultados de los planes de desarrollo profesional y las necesidades de la entidad.

Se han aumentado los canales de comunicación que permiten contar con información accesible sobre todos los aspectos laborales.

Y se ha implantado un plan de medidas de conciliación personal, familiar y laboral.

La iniciativa de desarrollar el II Plan de Igualdad de la entidad se ha dado a conocer al Patronato, a la representación sindical de las trabajadoras y trabajadores y a toda la plantilla, en donde se les ha explicado que se inicia el proceso para implementar el Plan, explicitando las distintas fases que lo forman, y solicitando la participación y cooperación de todas las partes para asegurar su éxito final.

El presente II Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de proporcionalidad, ajustados a la realidad de la entidad en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, a contar desde el momento de la firma.

# CONSIDERACIONES PRELIMINARES

## DEFINICIONES:

- **Acciones positivas:** Medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o discapacidad, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Las medidas deben guardar los principios de motivación, proporcionalidad y temporalidad.
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es, todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Conciliación personal, familiar y laboral:** Necesidad de armonizar los espacios dedicados al trabajo, a la familia y a la vida individual que cada quien debe atender personalmente, sea hombre o mujer, y que requiere de un compromiso activo.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** Situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutro, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro (salvo que pueda justificarse objetivamente, tenga una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados).



- **Igualdad:** Equidad de derechos de las personas que se materializa en políticas de igualdad que deben servir para erradicar las diferencias entre las personas. Es un derecho y un principio que significa que todo el mundo tiene los mismos derechos y las mismas oportunidades, por lo tanto la igualdad es un derecho fundamental universal que tiene cualquier persona de ser tratada con dignidad y sin discriminación.
- **Igualdad de género:** Valoración, por igual, de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de hombres como de mujeres.
- **Igualdad de trato entre hombres y mujeres:** Principio que implica que todos y todas somos libres para desarrollar nuestras competencias personales y para tomar decisiones sin limitaciones de estereotipos, roles o prejuicios por razón de sexo.
- **Lenguaje no sexista:** Lenguaje que expresa la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el género al cual pertenecen.
- **Planes de igualdad:** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad no tienen como finalidad dar privilegios a las mujeres y perjudicar a los hombres, sino proponer medidas que establezcan un equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa. Asimismo, los planes de igualdad no deben contemplar medidas dirigidas sólo a las mujeres y que no tengan nada que ver con la situación de la empresa. Antes de negociar un Plan de Igualdad es necesario conocer qué situaciones de desigualdad se dan en la empresa, detectar las más evidentes y hacerlas desaparecer.

- **Políticas de igualdad:** Conjunto de actividades o programas de acción de los poderes públicos para la regulación de una realidad social.
- **Segregación horizontal:** Diferente concentración de mujeres y hombres en una serie de sectores de actividad y profesiones.
- **Segregación vertical:** Diferente concentración de mujeres y hombres en grados y niveles de responsabilidad, puestos de trabajo o categorías profesionales.

## COMITÉ DE IGUALDAD:

Siguiendo el esquema del Comité Permanente de Igualdad recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se ha creado en la entidad un órgano específico, el Comité de Igualdad, responsable de velar porque se cumpla el principio de igualdad de trato.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de la entidad se ha constituido un Comité de Igualdad encargado de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad y, su posterior seguimiento y evaluación. Con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea representativo de todas las partes, la Comisión de Igualdad se configura de manera paritaria entre la representación de la entidad y la de los trabajadores y trabajadoras.

Esta comisión se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades, estableciendo las bases de una cultura organizativa que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad se compromete a:

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar a la totalidad de la plantilla de la entidad sobre el compromiso adoptado para desarrollar el Plan de Igualdad.

3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de personas de la entidad, atendiendo sus consultas y dudas planteadas.
4. Facilitar la información y documentación necesaria de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico.
6. Negociar, elaborar y aprobar el Plan de Igualdad.
7. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la entidad y promover su implantación.
8. Promover la ejecución y seguimiento de las acciones, así como su evaluación.
9. Realizar la corrección de las medidas o acciones realizadas de considerarse necesario.

# PLAN DE IGUALDAD

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tiene como:

### ▶▶ **Objetivo general:**

Recoger todas aquellas medidas y acciones, en consonancia con la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el fin de corregir y/o prevenir los posibles desequilibrios en materia de género que puedan producirse en el seno de la organización.

Este objetivo general pretende contribuir a la plena igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad, tanto a nivel representativo y de inclusión social como a nivel interno, corrigiendo los desequilibrios existentes y previniendo posibles desequilibrios futuros.

### ▶▶ **Objetivos específicos:**

- Incluir la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo de la entidad.
- Establecer una metodología sistemática y transversal vinculada a la Igualdad de Oportunidades en las acciones de la entidad.

## MEDIDAS DE IGUALDAD:

Para el cumplimiento de estos objetivos se establecen una serie de medidas relacionadas con las necesidades detectadas durante la elaboración del diagnóstico, en las distintas áreas.

*Ver anexo "Acciones plan de igualdad y seguimiento" para mayor detalle de las medidas.*

### ÁREA 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medidas:

- Lenguaje igualitario en las ofertas de empleo
- Contenido de las ofertas de empleo
- Formación en materia de igualdad a los responsables de los servicios
- A idénticas condiciones de idoneidad de los candidatos preferencia por el sexo menos representado

## ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medidas: no determinadas en este plan

## ÁREA 3: FORMACIÓN

Medidas:

- Registro sistemático de datos de formación desagregados por género.
- Registro sistemático de datos de participación desagregados por género.
- Formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.
- Formación sobre igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla.
- Formación de la Comisión de Igualdad.
- Recoger la información relativa a la formación.

## ÁREA 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medidas: no determinadas en este plan

## ÁREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRE

Medidas: no determinadas en este plan

## ÁREA 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medidas: no determinadas en este plan

## ÁREA 7: EMPRESA FEMINIZADA

Medidas: no determinadas en este plan

## ÁREA 8: RETRIBUCIONES

Medidas: no determinadas en este plan

## ÁREA 9: PREVENCIÓN ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### Medidas:

- "Declaración de principios para la elaboración del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo"
- "Compromiso de confidencialidad en la intervención en el procedimiento de tramitación y resolución de denuncias por acoso sexual y por acoso por razón de sexo"
- Creación de un comité responsable
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Modelo de comunicación de abuso y/o acoso
- Determinar los agentes facilitadores del cumplimiento del protocolo
- Campañas de sensibilización e información
- Acciones formativas-informativas en materia de acoso sexual y del acoso por razón de sexo

## ÁREA 10: DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### Medidas:

- Informar y/o formar en derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

## ÁREA 11: COMUNICACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Medidas:

- Difusión del Plan de Igualdad
- Creación del equipo motor de igualdad
- Sesiones informativas para el uso del lenguaje no sexista
- Participación en campañas de sensibilización

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA:**

El presente II Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor.

Para alcanzar los objetivos de este II Plan, por medio de las medidas y acciones acordadas, la Comisión de Igualdad determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma.

## **SISTEMA DE SEGUIMIENTO:**

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad, la temporalización y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Comisión de Igualdad se encargará de su seguimiento y posterior evaluación.

El seguimiento de las medidas acordadas tiene como finalidad verificar el cumplimiento de las acciones previstas y, por tanto, la consecución de los objetivos marcados.

Las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas se llevarán a cabo a través de reuniones anuales periódicas.

En estas reuniones periódicas de seguimiento se levantará acta en donde se recogerá el análisis y ejecución de las medidas realizadas y las que están en proceso, así como propuestas de modificación o mejora en el caso que se considere oportuno.

El seguimiento del plan de igualdad estará acompañado de la siguiente documentación:

- Anexo "*Acciones plan de igualdad y seguimiento*": Registro de seguimiento de las distintas medidas distribuidas por áreas
- Anexo "*Cuestionario de seguimiento*"
- Anexo "*Informe de seguimiento*"

## SISTEMA DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN:

El procedimiento de evaluación lo llevará a cabo la Comisión de Igualdad para analizar el desarrollo del plan en su conjunto.

Se llevarán a cabo dos evaluaciones durante el periodo de vigencia del plan, la primera a los 2 años desde su firma y la segunda tras finalizar el periodo de ejecución.

La evaluación del plan de igualdad estará acompañada de la siguiente documentación:

- Anexo "*Cuestionario para la comisión de seguimiento*": este cuestionario será cumplimentado por la totalidad de los miembros del Comité de Igualdad.
- Anexo "*Cuestionario para la dirección*": este cuestionario será cumplimentado por los responsables de cada uno de los centros y/o servicios de la entidad.
- Anexo "*Cuestionario para la plantilla*"
- Anexo "*Informe de evaluación*": con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas que se han ido evidenciando durante el proceso de ejecución.

## CALENDARIO DE ACTUACIONES:

El calendario de actuaciones es el siguiente:

IMPLANTACIÓN	Marzo 2022 - Marzo 2026
SEGUIMIENTO	Mayo 2023-2024-2025-2026
EVALUACIÓN Y/O REVISIÓN	Marzo 2024 y Marzo 2026



## **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN:**

Se ha elaborado un procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.