



PLAN DE IGUALDAD

APLEC Inclusión más Igualdad

2021 - 2023

SUMARIO

1	FUNDAMENTACION JURIDICA	1
2	OBJETIVOS.....	5
3	METODOLOGÍA	6
4	PLAN DE ACCIÓN: MEDIDAS A DESARROLLAR	8
4.1	Acceso al empleo.	8
4.2	Clasificación profesional.....	8
4.3	Promoción profesional.	8
4.4	Formación.....	8
4.5	Retribuciones.	9
4.6	Conciliación laboral, personal y familiar.....	9
4.7	Salud laboral y prevención de riesgos laborales: Prevención del acoso en cualquiera de sus formas (arts. 7 y 48 LOIEMHY).	9
4.8	Comunicación y lenguaje no sexista.	9
5	GESTIÓN	10
6	EVALUACIÓN	11

1 FUNDAMENTACION JURIDICA

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal y europea. En concreto, en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, obligando a los poderes públicos a hacerlo efectivo en el ordenamiento jurídico español.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

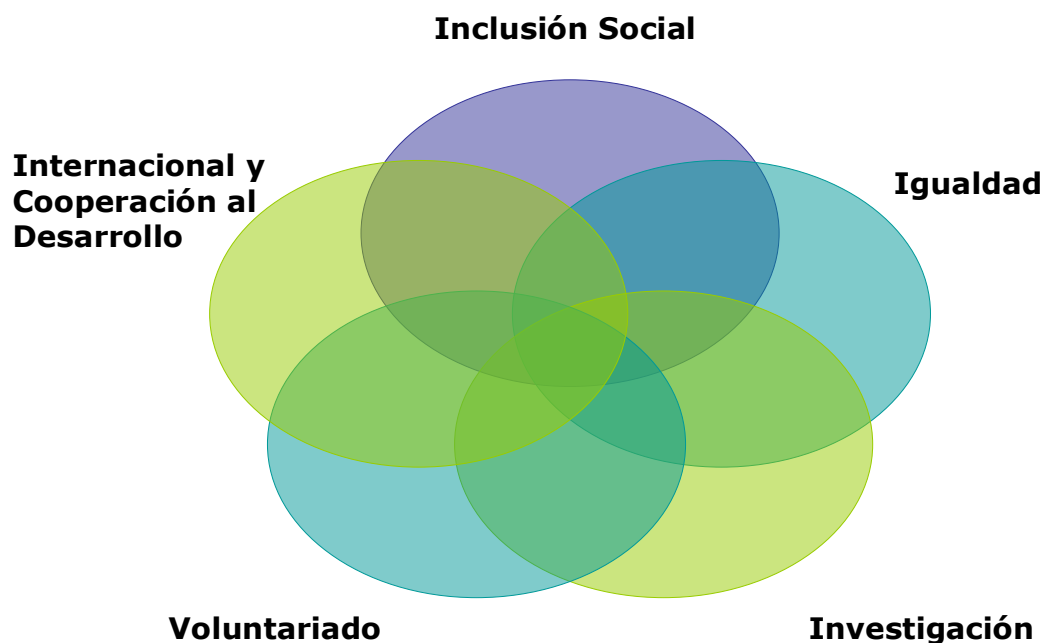
En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En la actualización del plan de 2010, se revisan las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación para garantizar la Igualdad. Junto con ello, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, garantiza el establecimiento de medidas específicas para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, en toda su acción legislativa y política, ha quedado patente su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión. La Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible también se enmarcan en este plan, concretamente el objetivo número cinco: "Igualdad de Género".

APLEC Inclusión más Igualdad es una entidad sin ánimo de lucro que mediante el desarrollo de Programas de Iniciativa Social y la prestación de servicios interviene para mejorar la calidad de vida de jóvenes y mujeres construyendo una sociedad más justa y en igualdad. Somos eficaces en una tarea tan amplia y ambiciosa por la transversalidad de nuestras acciones: trabajamos simultánea y coordinadamente en las diferentes facetas que conforman el bienestar de las personas y abordamos cada problemática teniendo en cuenta —y tratando— todos los factores que en ella inciden. La integración de

personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social, junto con la investigación, ha sido una constante prioritaria entre nuestras actividades.

Nuestras iniciativas las realizamos desde las siguientes líneas de Actuación:



En la Asociación APLEC Inclusión más Igualdad nos comprometemos a...

llevar a cabo, mediante su Plan de Igualdad las medidas necesarias, a través de los medios y personas previstos, con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Todo ello viene acompañado de un proceso de reflexión y análisis de nuestras políticas, para poder poner en funcionamiento las medidas y acciones necesarias para cumplir y mejorar los objetivos planteados.

1.1 Ficha técnica.

Denominación Social: APLEC Inclusión más Igualdad

Forma jurídica: CIF G96048640

Número de centros y dirección postal:

Sede Central:

✓ Cantabria: Cuesta Garmendia, 1, 2º D. 39008 Santander

Delegaciones:

- ✓ Delegación Madrid: C/ Montera nº 32, 6º - 1. 28013 Madrid.
- ✓ Delegación Aragón: C/ Camino la Mosquetera nº 56.
50010 Zaragoza
- ✓ Delegación
Castilla-La Mancha: C/ Fuente, 2. 45006 Toledo.
C/ Canalejas, 25. 02100 Tarazona de la Mancha.
- ✓ Delegación Valencia: C/ Barnia, nº 4, 1º Puerta 2. 46006 Valencia.
- ✓ Delegación Castilla y León: Calle Rizarzuela, 16. 34002 – Palencia.
- ✓ Delegación Cataluña: C/ Floridablanca, 146, 3º-1ª. 08026 Barcelona.

Página web: www.aplec-i.org

La Dirección de la Entidad reafirma su compromiso para la efectiva implantación del Plan de Igualdad en la Entidad APLEC Inclusión más Igualdad.

La Dirección de APLEC Inclusión más Igualdad, 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».

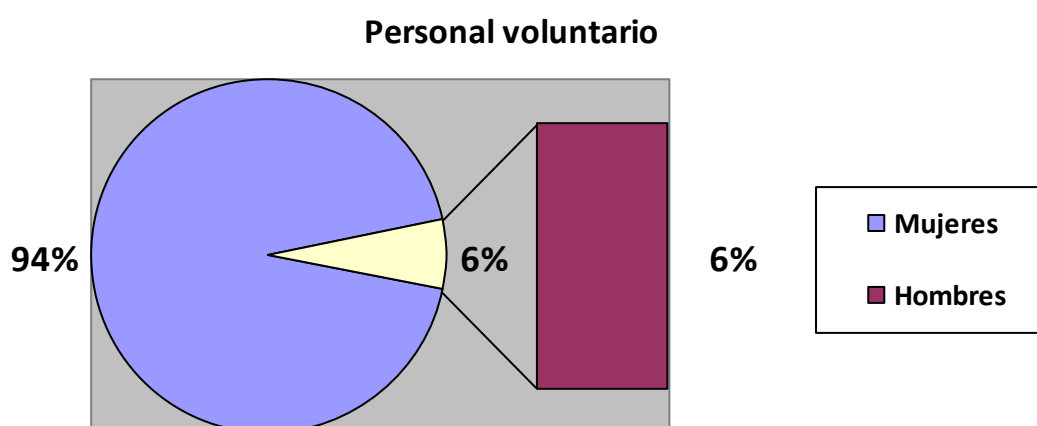
Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se proyectará una imagen de la Entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación del personal laboral y voluntariado en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad, a través de la **Comisión de Igualdad**, que se ha constituido para tal fin.

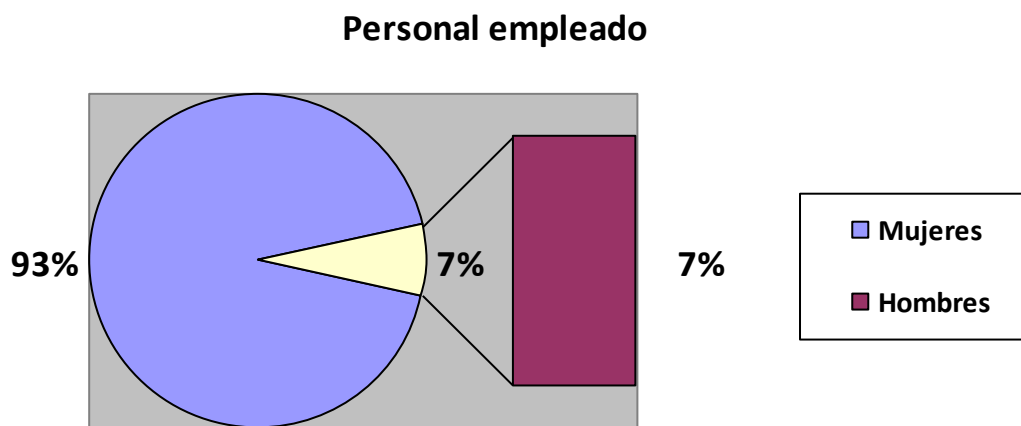
1.2 Plantilla de APLEC Inclusión más Igualdad

A fecha de 1 de enero de 2021, en APLEC Inclusión+Igualdad presta servicios de voluntariado siendo un total de 35 personas, de las cuales 33 son mujeres y 2 hombres, de lo que se deriva que un 94% de la plantilla está compuesta por mujeres y un 6% por hombres.



En relación a la plantilla de personal trabajador-remunerado cuenta con un total de 16 trabajadoras/es distribuidas/os en diferentes Comunidades

Autónomas y con diferentes funciones, de las cuales 15 son mujeres y 1 hombre, de lo que deriva en un 93% de la plantilla está compuesta por mujeres y un 7% por hombres.



Somos conscientes de que el sector social es uno de los sectores donde mayor es el porcentaje de mujeres en activo, sin embargo, eso no da lugar a la existencia plena de igualdad, por ello, desde APLEC buscamos una igualdad efectiva y real, que no solo pase por garantizar puestos de trabajo en función al sexo-género, sino por muchas otras cuestiones detalladas a lo largo de este plan.

2 OBJETIVOS

A) Alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la Asociación (art. 46.1 LOIEMHY).

B) Prevenir y eliminar, en caso de que las hubiere, cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo (art. 46.1 LOIEMHY), tanto directa como indirecta (art. 6 LOIEMHY).

Especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 y 8 LOIEMHY).

3 METODOLOGÍA

Las fases y metodología de trabajo para la elaboración del plan de igualdad en APLEC Inclusión más Igualdad, seguirán las siguientes directrices:

Durante la negociación del plan la comisión se reunirá como mínimo una vez al mes. En todo caso, cualquiera de las partes podrá solicitar reuniones adicionales.

1ª Fase. Realización del diagnóstico de situación (art. 46.1 LOIEMHY) mediante un análisis de la situación laboral de mujeres y hombres en la Entidad. Los datos estarán desagregados por sexos y se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su indagación, siendo posteriormente estudiados y analizados con la pretensión de diseñar las fases detalladas a continuación.

Para el diagnóstico de situación y para la consecución de los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar se contemplarán, entre otras, las materias de:

- ✓ Acceso al empleo.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Promoción profesional.
- ✓ Formación
- ✓ Retribuciones.
- ✓ Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- ✓ Salud laboral y prevención de riesgos laborales: Prevención del acoso en cualquiera de sus formas (arts. 7 y 48 LOIEMHY).
- ✓ Violencia de género.
- ✓ Comunicación y lenguaje no sexista.

2ª Fase. Se diseñarán un conjunto ordenado de medidas, se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución (art. 46.1 LOIEMHY).

3ª Fase. Posteriormente se procederá a la puesta en marcha de las medidas, estrategias y prácticas adoptadas.

4ª Fase. Se establecerán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1 LOIEMHY). Se diseñará un calendario de seguimiento y evaluación. El seguimiento se llevará a cabo en reuniones de la Comisión de Igualdad.

Se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para su seguimiento y evaluación.

Se establece una evaluación anual del plan de igualdad, donde se volverá a presentar la evaluación cuantitativa para ver la evolución del plan de igualdad y en su caso proponer nuevos diagnósticos y nuevas acciones. Hay que tener en cuenta que el Plan de Igualdad no es algo puntual, sino que es sostenido en el tiempo y evaluado. No es un proceso con principio y fin, sino que está centrado en mejorar y evaluar las acciones para garantizar así una igualdad efectiva y real.

Se garantiza el principio de transparencia a través de la participación y el acceso de las personas integrantes de la comisión de Igualdad a todos los datos y a toda la información relativa a cada una de las fases de elaboración del plan de igualdad en APLEC Inclusión más Igualdad, siempre y cuando no se vulnere la Ley de Protección de Datos.

La información y los datos que se reciban tienen el carácter de confidenciales, con el serio compromiso por parte de todas las personas participantes de su no utilización, independientemente de su fin.

Una vez consensuados y acordados los principios generales aquí expuestos, se da por aprobado el III Plan de Igualdad para el periodo 2021-2023, de APLEC Inclusión más Igualdad, y a continuación toda la comisión firmaron el presente documento.

4 PLAN DE ACCIÓN: MEDIDAS A DESARROLLAR

4.1 Acceso al empleo.

Asegurar la Igualdad de oportunidades en la preselección curricular.

Realizar la selección del personal teniendo en cuenta el sexo subrepresentado en la sección o departamento de destino. En Igualdad de méritos, se optará por seleccionar al candidato/candidata, cuyo sexo esté infrarrepresentado.

4.2 Clasificación profesional.

Asegurar que se tengan en cuenta las pautas que marcan las políticas de igualdad, a la hora de definir la descripción de los puestos de trabajo.

4.3 Promoción profesional.

Seleccionar aquellos perfiles que, en igualdad de méritos, favorezcan al sexo subrepresentado en la sección o departamento de destino.

Equiparación de plantillas en las secciones/departamentos que se encuentren feminizados o masculinizados.

4.4 Formación.

Incluir en la formación de acogida, información en materia de Igualdad al personal de nueva incorporación.

Formación continuada en materia de igualdad a toda la plantilla, incluida personal voluntario.

Facilitar el acceso a la formación del personal que se reincorpore de una situación de excedencia por cuidado de hijo/hija o familiares a cargo y en casos de personas que hayan sufrido violencia de género.

Garantizar la formación de forma igualitaria a toda la plantilla

4.5 Retribuciones.

Garantizar que el sistema retributivo de la Entidad no sea discriminatorio por razón de sexo.

4.6 Conciliación laboral, personal y familiar.

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.

Flexibilidad horaria. Siempre que no repercuta a las actividades y objetivos marcados para la consecución de los diferentes proyectos.

Acceso al teletrabajo y trabajo en red para aquellas tareas que sean posibles. Se posibilita la opción de teletrabajo de forma que se puedan llevar a cabo tareas desde su hogar, posibilitando una opción más de conciliación real con la vida familiar, personal y laboral.

4.7 Salud laboral y prevención de riesgos laborales: Prevención del acoso en cualquiera de sus formas (arts. 7 y 48 LOIEMHY).

En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías necesarias, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

Violencia de género.

Adaptación de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género.

Asistencia psicológica para víctimas de violencia de género y en casos de acoso en el ámbito laboral.

4.8 Comunicación y lenguaje no sexista.

Utilizar el lenguaje e imágenes no sexistas en toda la comunicación interna y externa.

Disponer de herramientas informáticas que permitan obtener datos estadísticos desagregados por sexos, sobre información diversa de la organización en materia de igualdad (excedencias, reducciones jornada, etc.)

Dar a conocer a todo el personal de la entidad, el Plan de Igualdad; poniéndolo a su disposición.

5 GESTIÓN

Este Plan de Igualdad estará vigente hasta 31 de diciembre de 2023, a excepción de la aprobación de normas legales o recomendaciones de organismos internacionales, europeos o nacionales que aconsejen su mejora.

La **Comisión de Igualdad**, responde tanto a las exigencias y previsiones de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como a la firme voluntad de sus integrantes de llegar a un acuerdo sobre la elaboración, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad de APLEC Inclusión más Igualdad.

La Comisión de Igualdad, debe de velar por el principio de igualdad de oportunidades de trato entre mujeres y hombres y no discriminación en el ámbito de la entidad, por tanto, debe de proponer y llevar adelante medidas encaminadas a potenciar la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la Entidad en que fuera necesario.

La Comisión de Igualdad estará formada por cinco personas que representan a:

- La Vicepresidenta, y Responsable de APLECMUJERES, en la Junta Directiva de la Entidad.
- El/La directora/a de la Entidad.
- Dos personas en representación del personal laboral.
- Una persona en representación del personal voluntario.

La Comisión será quien decida si finalizado el plazo de vigencia, el Plan se prolonga tácitamente por periodos sucesivos de dos años o si, por el contrario, corresponde la redacción de un nuevo texto más acorde con la situación de APLEC Inclusión más Igualdad.

La Comisión se ha de reunir como mínimo cada 6 meses y/o a petición de cualquiera de sus miembros.

6 EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento velará por la aplicación de las medidas acordadas, teniendo en cuenta en su implantación factores como la prioridad de actuación.