

# **II PLAN DE IGUALDAD**

**de la Asociación de Personas con  
Discapacidad Intelectual de Las Palmas  
(APROSU)**

**2022-2025**





# INDICE

<b>1. PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL DE LAS PALMAS (APROSU).....</b>	<b>3</b>
<b>2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>8</b>
<b>3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....</b>	<b>8</b>
<b>4. INFORME DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>9</b>
<b>5. OBJETIVOS.....</b>	<b>15</b>
5.1. OBJETIVOS GENERALES	
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
<b>6. MEDIDAS DE IGUALDAD.....</b>	<b>17</b>
<b>7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....</b>	<b>39</b>
<b>8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....</b>	<b>40</b>
<b>9. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....</b>	<b>40</b>
<b>11. ANEXOS.....</b>	<b>41</b>



# PLAN DE IGUALDAD

## 1. PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE LAS PALMAS (APROSU)

La Asociación APROSU se constituyó en 1962 por un grupo de familias que tenían en su seno a una persona con discapacidad intelectual; es la primera Asociación constituida en el Archipiélago Canario.

La trayectoria de la Asociación APROSU pasa por cuatro etapas bien diferenciadas:

**PRIMERA ETAPA:** La actividad principal de la Asociación APROSU estuvo centrada en la etapa escolar, la mentalización de la sociedad y las familias. La lucha de la Asociación APROSU se centra en la puesta en marcha de centros escolares a los que pudieran asistir las personas que no podían estar escolarizados en los centros públicos por presentar alguna dificultad para seguir el ritmo del resto de los niños y niñas.

Dichos centros pasaron posteriormente a pertenecer a la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias.

Gracias a la labor pionera de la Asociación APROSU surgen los primeros trabajos sobre el mundo de la discapacidad intelectual, mediante publicaciones y jornadas de divulgación.

**SEGUNDA ETAPA:** Una vez cubierta las necesidades en el campo educativo en los años 80, la Asociación APROSU comienza a plantearse el dar respuesta a la demanda existente de viviendas para personas con discapacidad intelectual en la Comunidad Autónoma de Canarias, principalmente para personas con discapacidad intelectual y necesidad de apoyo intermitente y limitado.

**TERCERA ETAPA:** La Asociación APROSU pone en funcionamiento, en febrero de 1996, la primera residencia en la Comunidad Autónoma de Canarias para personas con discapacidad intelectual y necesidad de apoyo intermitente y limitado, huérfanas, en situación de desamparo o graves problemas socio-familiares, ofreciendo 42 plazas de vivienda para el sector, 90 plazas en centro ocupacional y una plaza de servicio de hotel.

A partir de aquí y con el objeto de conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad, crea en el año 2000 el Centro Especial de Empleo APROSU S.L. Además, apuesta por la creación de viviendas tuteladas para personas con discapacidad intelectual, siendo la Asociación APROSU la primera en poner en funcionamiento la primera vivienda tutelada para este colectivo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Posteriormente pone en marcha dos viviendas más, dando cobertura a 15 plazas de vivienda para personas con discapacidad intelectual. En el año 2007 se inaugura la residencia Domingo Suárez Valido, situada en la Calle Perojo de esta ciudad, con capacidad para 13 personas y con profesionales con formación específica a la discapacidad intelectual y los procesos propios del envejecimiento.

**CUARTA ETAPA (actual):** Desde 2015 proseguimos con una etapa más centrada en apoyos y servicios que contribuyan con la autonomía y la inclusión en la comunidad de las personas con discapacidad intelectual, creando el nuevo Servicio de Promoción de la Autonomía Personal (SPAP). A partir de 2018, la Asociación APROSU comienza una etapa de transformación digital para integrar las





tecnologías del conocimiento y la información en todas las áreas de la organización para optimizar los flujos de procesos, mejorar su eficiencia y ofrecer un nuevo y mayor valor añadido a las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

<b>DATOS DE LA ASOCIACIÓN</b>						
Razón social	Asociación de personas con discapacidad intelectual de Las Palmas (APROSU)					
CIF	G35029065					
Domicilio social	Calle Málaga nº1					
Forma jurídica	Entidad sin ánimo de lucro					
Año de constitución	1962					
<b>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>						
Nombre	Juana Rosa Falcón Verona					
Cargo	Presidenta					
Telf.	928320861					
e-mail	<a href="mailto:registroaprosu@aprosu.com">registroaprosu@aprosu.com</a>					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	Atención a Personas con discapacidad					
CNAE	8720					
Descripción de la actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad autónoma de Canarias					
Convenio de aplicación	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras (en la fecha de elaboración del informe de diagnóstico 13/07/2021)	Mujeres	95	Hombres	14	Total	109
Centros de trabajo	Residencia, Centro Ocupacional y Centro de Día Cristo de la Salud, calle Málaga nº1					



	Hogar Funcional Domingo Suárez Valido, calle Perojo nº37 Hogar funcional I Hogar funcional II Vivienda tutelada					
Nº de personas atendidas	120 personas					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	-	Hombres	-	Total	0

La Asociación de personas con discapacidad intelectual de Las Palmas (APROSU), a través de su política de igualdad, pone de manifiesto su compromiso en el establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato, de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres.

La Asociación APROSU se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, con este II Plan de igualdad, la Asociación APROSU pretende contribuir a la consecución de los objetivos **5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.**



**Objetivo 5.**

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



**Objetivo 8.**

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todos/todas.



La Asociación APROSU ha ejecutado entre 2019 y 2021 su I Plan de igualdad y en este documento que se presenta a continuación, se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y la eliminación de las desigualdades detectadas durante la fase de diagnóstico de elaboración y negociación del II Plan de igualdad 2022-2025.

Los **compromisos y principios básicos de actuación** que asume la Asociación APROSU con su política de igualdad son:

a. Declaramos nuestro **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.

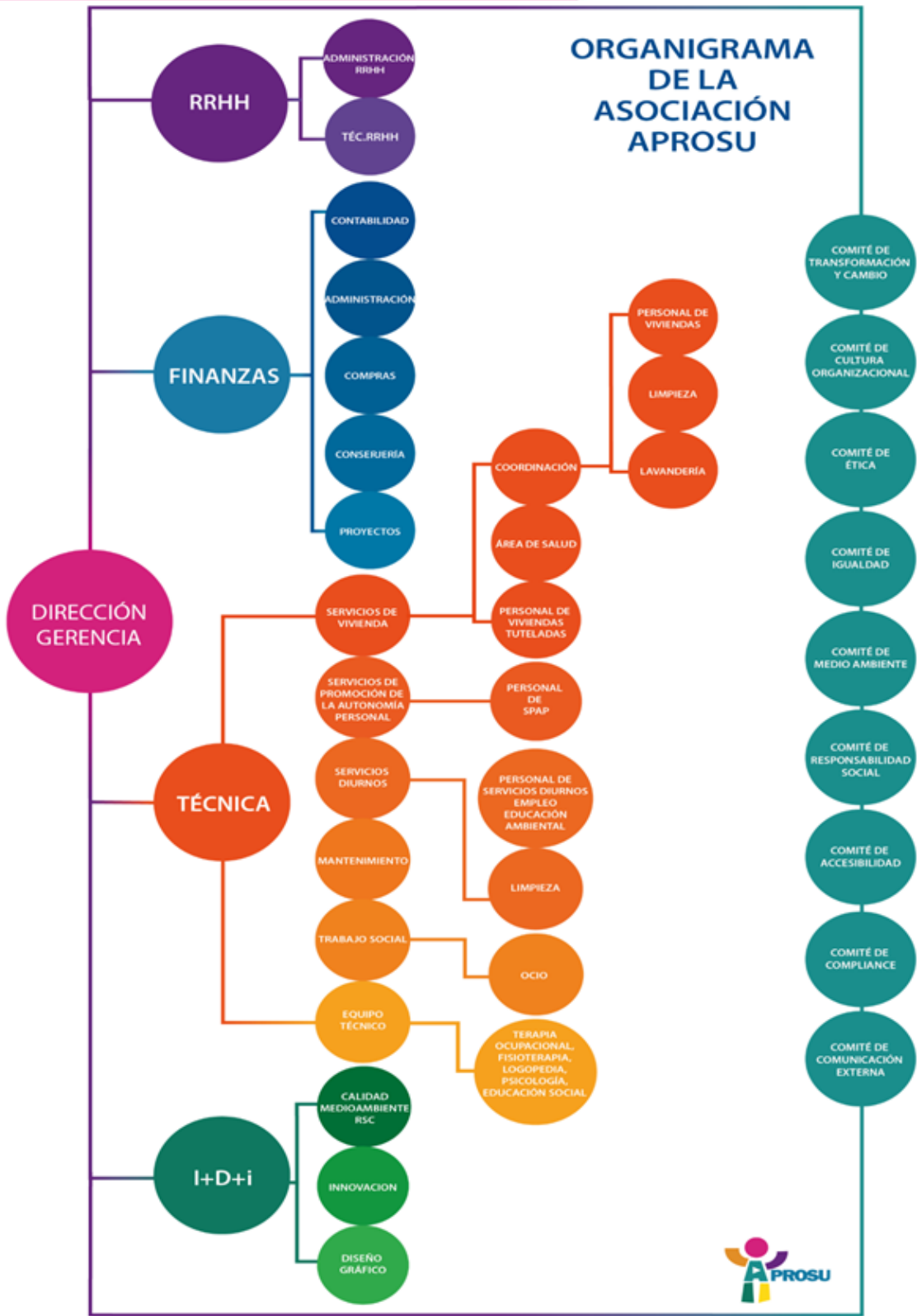
b. **En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad** de la organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, **asumimos el 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".

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

d. 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 dichas organizaciones y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

e. Para llevar a cabo este propósito se **contará con los trabajadores y trabajadoras, en todo el proceso** de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.







## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora para elaboración del diagnóstico y el II Plan de Igualdad ha estado constituida por:

En representación de la Asociación:

- Dirección gerencia
- Dirección de Recursos Humanos
- Profesional de equipo técnico

En representación de la plantilla: representación de la Federación de Enseñanza de CCOO de Canarias al no disponer de representación legal de personas trabajadoras en la propia entidad:

- Representante de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de Canarias (FE-CC.OO)

La negociación del II Plan de igualdad se ha realizado entre abril de 2021 y marzo de 2022. Se adjunta en Anexo I Acta de constitución de la comisión negociadora y acta con las normas de funcionamiento de la comisión negociadora.

## 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Asociación APROSU.

El ámbito territorial es la Comunidad autónoma de Canarias.

Los centros de trabajo de la Asociación son los siguientes:

- Residencia, Centro Ocupacional y Centro de Día Cristo de la Salud, calle Málaga nº1
- Hogar Funcional Domingo Suárez Valido, calle Perojo nº37
- Hogar funcional I, avda. Pintor Felo Monzón nº27, portal 7
- Hogar funcional II, avda. Pintor Felo Monzón nº29A, portal 4
- Vivienda tutelada, avda. Pintor Felo Monzón nº29B, portal 5

La vigencia del plan de igualdad será de 4 años, periodo comprendido entre 2022 y 2025, con fecha de entrada en vigor 01/04/2022.

Dicho plan se mantendrá vigente hasta que se renueve o acuerde otro. Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente.

## 4. INFORME DIAGNÓSTICO







Se aporta informe del diagnóstico en Anexo II

La Asociación APROSU con el objeto de elaborar y negociar su II Plan de Igualdad, ha realizado un diagnóstico pormenorizado y desde la perspectiva de género de la situación real de la Asociación.

Este diagnóstico ha sido realizado entre los meses de junio y julio de 2021.

Para el diagnóstico se han utilizado los cuestionarios recogidos en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, elaborados por el Ministerio de Igualdad (Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres). Los cuestionarios realizados han sido:

**1. Cuestionario de los aspectos cuantitativos/cualitativos de la Entidad**, que fue cumplimentado por el área de Recursos Humanos, en junio de 2021.

La muestra sobre la que se ha realizado la recogida de datos de aspectos cuantitativos/ cualitativos corresponde a la plantilla del ejercicio 2020, incluyendo a todas las personas contratadas entre enero y diciembre, independientemente de la duración y tipo de contrato.

El total de personas trabajadoras durante el periodo de referencia asciende a 167 personas, siendo el 88,02% mujeres (147) frente a 11,98% hombres (20). De esta muestra se concluye que se trata de una empresa feminizada (más del 60% de mujeres).

**2. Cuestionario para la Dirección.** Recogida de datos desde 05/07/2020 al 11/07/2021. Dirigido a personas que ocupan puesto de Dirección (Dirección General, Dirección Técnica, Dirección Recursos Humanos, Dirección Finanzas). Participan 4 personas.

**3. Cuestionario para las personas trabajadoras**, que fue enviado a todas las personas trabajadoras de la asociación entre el 29/06/2021 al 13/07/2021. El total de la plantilla en el momento en que se realiza este cuestionario asciende a 109 personas (95 mujeres y 14 hombres). Participaron 57 personas (46 mujeres, 10 hombres y 1 persona no binaria)

En la elaboración y recogida de datos para el diagnóstico ha participado el área de Recursos humanos y el Comité de igualdad.

La elaboración ha sido realizada de manera interna, no se ha contado con la participación de consultoras o personas expertas externas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

A nivel general, los resultados muestran que en la Asociación no existe una discriminación entre mujeres y hombres, además, no solo se favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sino





que se facilita la contratación y promoción de mujeres en la organización, ocupando mujeres, el 100% de los puestos de liderazgo y responsabilidad.

Con el análisis de la antigüedad de las personas trabajadoras hemos podido comprobar que esta visión no es algo reciente, sino que desde siempre se ha contado con mujeres en la plantilla, con representación en todas las escalas de la clasificación profesional y que ocupan puestos de dirección o responsabilidad.

Tras el análisis realizado, se detecta la necesidad de establecer medidas para, de manera paulatina, alcanzar la paridad en la plantilla, favoreciendo la presencia de ambos sexos en todas las escalas de la organización; asimismo se hace necesario establecer criterios claros y objetivos que justifiquen el acceso a la promoción; y favorecer la diversidad, apostando por la incorporación de colectivos vulnerables o con menor representación en la Asociación.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 5.1 OBJETIVOS GENERALES:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
2. Contribuir a la promoción de entornos de trabajo saludables, que favorezcan la conciliación, la diversidad, así como la erradicación de cualquier tipo de acoso y de violencia de género.
1. Promover acciones de sensibilización y formación para contribuir a la promoción de igualdad de oportunidades y a la no discriminación e inclusión de mujeres en situación vulnerable.
2. Ser reconocida por el desarrollo de prácticas excelentes en la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores.

### 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:



- 1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.**
  - 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación
  - 1.2. Alcanzar una presencia equilibrada en toda la estructura de la organización.
  - 1.3. Garantizar el acceso del sexo con menor representación en los procesos de promoción interna y gestión del talento
  - 1.4. Garantizar la transparencia retributiva en puestos de igual valor, sin discriminación por razón de sexo
  
- 2. Contribuir a la promoción de entornos de trabajo saludables, que favorezcan la conciliación, la diversidad, así como la erradicación cualquier tipo de acoso y de violencia de género.**
  - 2.1. Mejorar el sistema de gestión de la conciliación de la vida personal familiar y laboral
  - 2.2. Implementar acciones que favorezcan el bienestar en el trabajo, desde una perspectiva de género
  - 2.3. Prevenir comportamientos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y por cambio de sexo
  - 2.4. Establecer medidas específicas para víctimas de violencia de género
  
- 3. Promover acciones de sensibilización y formación para contribuir a la promoción de igualdad de oportunidades, a la no discriminación e inclusión de mujeres en situación vulnerable.**
  - 3.1. Formar y sensibilizar sobre políticas de igualdad
  - 3.2. Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en todas las actuaciones de la Asociación
  - 3.3. Promover la representación de mujeres de colectivos vulnerables
  
- 4. Ser reconocida por el desarrollo de prácticas excelentes en la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores**
  - 4.1. Obtener reconocimiento de excelencia por la implantación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, se detallan las medidas para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución:

Área de actuación		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
Objetivo		GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
Medida 1.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Revisar el formato de oferta de empleo incorporando el compromiso de la Entidad con la igualdad de oportunidades, con la conciliación (entidad efr) y a favor de la diversidad	Se actualizará el formato que se utiliza actualmente para publicar ofertas de selección en redes sociales, incorporando que APROSU es una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades, con la diversidad y con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (modelo Efr)	Marzo 2022	Responsable de recursos humanos	Medios informáticos	Nº de formato de oferta de empleo actualizado incorporando el compromiso con la igualdad, la conciliación y la diversidad
Medida 1.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Publicitar en las ofertas de empleo (externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la diversidad. Y hacer uso de la marca efr	Todas las ofertas de empleo publicadas en redes sociales deberán incluir el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la diversidad, haciendo uso de la marca erf, según el formato elaborado en la medida 1.1	Durante todo la vigencia del plan, en cada oferta que se publique	Responsable de recursos humanos Comunicación externa	Medios informáticos Redes sociales	% de ofertas de empleo publicadas con el formato actualizado



Medida 1.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para diferentes puestos de trabajo (nº personas entrevistadas) y su resultado (nº personas seleccionadas y contratadas finalmente) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Cada año en el mes de diciembre se recoge la información estadística, desagregada por sexo y por puestos de trabajo, de todas las personas que han participado en procesos de selección y de las que han sido seleccionadas	Diciembre 2022	Responsable de recursos humanos	Medios informáticos	% de mujeres seleccionadas frente al total de mujeres entrevistadas
		Diciembre 2023			% de hombres seleccionados frente al total de hombres entrevistados
Diciembre 2024					
Diciembre 2025					
Medida 1.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Priorizar en igualdad de condiciones la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal en aras a la búsqueda de equilibrio en la representación de sexo en las diferentes categorías profesionales	En cada proceso de selección, se dará prioridad a la contratación del sexo que tenga menor representación en ese puesto en concreto, siempre y cuando que exista igualdad de condiciones (competencias...)	Vigencia del plan de igualdad, en cada proceso de selección. Se contabiliza a final de cada año.	Responsable de recursos humanos	Recursos Humanos	% de personas contratadas en el año que pertenecen a sexo infrarrepresentado

Medida 1.5	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Recoger información estadística desagregada por sexo según tipo de contrato, jornada semanal y puesto.	Al finalizar cada año se registra información de toda la plantilla que ha estado contratada en el año, independientemente del tipo de contrato, duración, etc... registrando el porcentaje de la plantilla a tiempo completo a tiempo parcial, temporal, indefinido y por puestos.	Diciembre 2022	Responsable de recursos humanos	Medios informático	% de contratos indefinidos desagregados por sexo
		Diciembre 2023		Listados Resiplus	% de contratos a jornada parcial, desagrado por sexo
		Diciembre 2024		Humanos	% de hombres y mujeres por puestos
Diciembre 2025					
Medida 1.6	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Contar en plantilla con un 2% de mujeres en situación vulnerable (transgénero/ víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, mayores de 50 años, otras culturas, razas...)	Mantener la media anual de como mínimo un 2% de mujeres en situación vulnerable.	Diciembre 2022	Responsable de recursos humanos	Recursos humanos	% medio anual de mujeres que pertenecen a colectivos en situación vulnerable
		Diciembre 2023		Bolsas de empleo para búsqueda de personas en situación vulnerable	
		Diciembre 2024		Redes sociales	
		Diciembre 2025			

Área de actuación	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
Objetivo	ALCANZAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA EN TODA LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN				
Medida 2.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, para favorecer el equilibrio entre mujeres y hombres en cada escala a través de la identificación de escalas en las que este un sexo infrarrepresentado	Al finalizar el año se recoge la información estadística, desagregada por sexo, de toda la plantilla que ha estado contratada en el año, independientemente del tipo de contrato, de jornada y de duración de la contratación. Se recoge el % de mujeres y hombres en cada escala con el objeto de identificar aquellas escalas en las que no se cumpla la paridad (se tienen en cuenta	Diciembre 2022 Diciembre 2023 Diciembre 2024 Diciembre 2025	Área de recursos humanos	Humanos Listado Resiplus Medios informáticos	% de mujeres contratadas en cada escala (1 a la 5) % de hombres contratados en cada escala (1 a la 5)
Medida 2.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar la valoración de los puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020 siguiendo las indicaciones y guías del instituto de las mujeres	Se realizará la valoración de todos los puestos de trabajo utilizando la herramienta elaborada por el Ministerio de igualdad para la valoración de los puestos de trabajo, tanto actuales como los de nueva creación	1 año Abril 2022 a Abril 2023	Área de recursos humanos	Herramienta del ministerio de igualdad para valoración de puestos de trabajo Recursos humanos Medios Informáticos	% de puestos valorados con perspectiva de género y según criterios establecidos en RD 902/2020

Área de actuación		PROMOCIÓN			
Objetivo		GARANTIZAR EL ACCESO DEL SEXO CON MENOR REPRESENTACIÓN EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA Y GESTIÓN DEL TALENTO			
Medida 3.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Establecer un formato con perspectiva de género para garantizar que la promoción se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla.	Revisar el proceso de promoción interna, incorporando los criterios claros y objetivos necesarios para acceder a cada promoción	Abril 2022	Área de recursos humanos	Medios informáticos	Nº de formato que garantice que la promoción se rige por criterios y principios claros y objetivos
Medida 3.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Publicar las vacantes para promoción o mejora de condiciones que se produzcan y sus requisitos	Se comunicará a través de los canales de comunicación interna disponibles (canal de comunicados internos o correo o laycos...)	Medida permanente durante la vigencia	Área de recursos humanos	Canales de comunicación interna	% de vacantes publicadas frente a las promociones realizadas



<p>por los medios de comunicación habituales de la Asociación, para que todas las personas trabajadoras de la Asociación puedan acceder a esta información y presentar su candidatura en caso de tener interés en el puesto</p>	<p>las vacantes que supongan una promoción interna o mejora de condiciones laborales.</p> <p>Para mejora de condiciones laborales (aumento de jornada, cambio de puesto...), si no se determina otro criterio para la promoción, se valorará la antigüedad de la persona</p>	<p>del plan de igualdad.</p> <p>Cada vez que surja un puesto de promoción o mejora de condiciones laborales.</p>		<p>Medios informáticos</p> <p>Listado de personal Resipus</p>	<p>% de publicaciones de promociones, desagregadas por sexo, realizadas frente al total de promociones</p> <p>Nº de formato que garantice que la promoción se rige por criterios y principios claros y objetivos</p>
Medida 3.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
<p>Publicar las promociones, desagregadas por sexo, que se realizan y los requisitos por los medios de comunicación habituales de la Asociación, para que todas las personas trabajadoras de la Asociación puedan acceder a esta información</p>	<p>Se mantendrá informada a toda la plantilla a través de los canales de comunicación interna disponible de las promociones que se produzcan en la Asociación, con los criterios claramente definidos que la justifiquen</p>	<p>Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad.</p> <p>Cada vez que surja un puesto de promoción o mejora de condiciones laborales.</p>	<p>Responsable de recursos humanos</p>	<p>Canales de comunicación interna</p> <p>Medios informáticos</p>	<p>% de publicaciones de promociones, desagregadas por sexo, realizadas frente al total de promociones</p>

<b>Área de actuación</b>	<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>PROMOVER LA REPRESENTACIÓN FEMENINA DE COLECTIVOS VULNERABLES</b>				
<b>Medida 4.1</b>	<b>Descripción detallada de la medida</b>	<b>Cronograma de implantación</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos necesarios</b>	<b>Indicadores de seguimiento</b>
Disponer de información estadística sobre la representación de mujeres en situación vulnerable (mujeres con discapacidad, víctimas de violencia, transgénero...)	Cada año se realizara recogida de datos de la representación femenina de colectivos vulnerables, por puestos de trabajo.	Diciembre 2022 Diciembre 2023 Diciembre 2024 Diciembre 2025	Responsable de recursos humanos	Medios informáticos	% de mujeres en plantilla de colectivos vulnerables

Área de actuación		CONCILIACIÓN			
Objetivo		MEJORAR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL			
Medida 5.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Aumentar el nivel en el sistema de gestión de conciliación implantado según el modelo efr (>Nivel B)	En la auditoria del sistema de gestión efr realizado en febrero 2022 se obtuvo el nivel B, se realizarán las acciones necesarias para que en la próxima auditoría (febrero 2024) se aumente de nivel (B+ o superior)	Febrero 2024	Responsable Efr	Norma 1000-2 edición vigente del modelo efr Dirección efr Responsable efr Líderes de equipos Medios informático Recursos materiales	puntuación obtenida en la auditoría externa realizada por empresa certificadora
Medida 5.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Incorporar o mejorar al menos 2 medidas al año del catálogo de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	En el tercer trimestre de cada año se enviará por correo electrónico a todas las personas trabajadoras enlace para participar en la encuesta de conciliación. Con la información obtenida en esta encuesta, la dirección y responsable efr valorará aquellas nuevas propuestas que puedan incorporarse.	Diciembre 2022 Diciembre 2023 Diciembre 2024 Diciembre 2025	Dirección efr y responsable efr	Encuesta de conciliación anual (forms)  Dirección efr  Responsable efr  Medios informáticos	nº de medidas de conciliación incorporadas

Medida 5.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difundir las medidas de conciliación al 100% de la plantilla	<p>Una vez al año hacer difusión/ recordatorio de las medidas de conciliación disponible a través de reuniones de equipo y de medios de comunicación laycos.</p> <p>Asimismo con cada incorporación de nueva persona trabajadora se hará difusión de las medidas disponible en el catálogo de conciliación</p>	<p>Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad.</p> <p>Cada vez que surja se incorpore un/una nuevo/nueva profesional</p>	Responsable efr	<p>Canales de comunicación interna</p> <p>Responsable efr</p> <p>Medios informáticos</p>	% de la plantilla a la que se ha difundido la medidas de conciliación
Medida 5.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de uso de las medidas de conciliación	Al finalizar cada año se registrará el porcentaje de mujeres y de hombres que hacen uso de medidas de conciliación para asegurar que personas de ambos sexo acceden por igual a las medidas y en caso de observar diferencias, identificarlas y establecer acciones correctivas en las que proceda.	<p>Diciembre 2022</p> <p>Diciembre 2023</p> <p>Diciembre 2024</p> <p>Diciembre 2025</p>	Responsable efr	<p>Responsable efr</p> <p>Medios informáticos</p> <p>Gestión horaria</p> <p>Encuesta de conciliación</p>	<p>% de mujeres que hacen uso de medidas de conciliación frente al % total de mujeres</p> <p>% de hombres que hacen uso de medidas de conciliación frente al % total de hombres</p>



Área de actuación		RETRIBUCIÓN			
Objetivo		GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA EN PUESTOS DE IGUAL VALOR, SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO			
Medida 6.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar anualmente registro retributivo para detectar si se produce brecha salarial por razón de sexo	Con el cierre de cada año natural, realizar registro de retribuciones de todo el personal, utilizando la herramienta elaborada por el Ministerio de igualdad y siguiendo criterios del Real Decreto 902/2020 y normativa actualizada al respecto	En el primer trimestre de cada año, se realizara el registro de retribución del año anterior	Área de recursos humanos	Asesoría laboral Herramienta para el registro retributivo Recursos humanos Medios informáticos	nº de registro retributivo
Medida 6.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar auditoria retributiva e implantar medidas para eliminar la brecha en caso que se produzca	Se realiza la auditoria retributiva correspondiente a datos de la plantilla de 2020 y la próxima auditoría se realizará al finalizar el periodo del plan.  Durante la vigencia del plan se establecen acciones a realizar para eliminar diferencias detectadas.	Primer trimestre de 2021 y primer trimestre de 2025	Área de recursos humanos	Herramienta para el registro retributivo Modelo de informe de auditoría retributiva Recursos humanos Medios informáticos	Nº de auditoría retributiva realizadas

Área de actuación		ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
Objetivo		PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR CAMBIO DE SEXO			
Medida 7.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Incorporar en el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo de la Asociación, el acoso por orientación sexual y por cambio de sexo	<p>Buscar información sobre el acoso por orientación sexual en las empresas, definir medidas y pautas de actuación para prevenirlo.</p> <p>Incorporar estas medidas sobre la prevención y actuación en caso de acoso por orientación sexual.</p>	junio y julio de 2022	Responsable de recursos humanos	<p>Comité de igualdad</p> <p>Medios informáticos</p>	Protocolo actualizado incorporando el acoso por orientación sexual
Medida 7.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difundir al 100% de la plantilla el protocolo de actuación ante situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por cambio de sexo	Se realizara una acción al año para difundir el protocolo de actuación ante situación de acoso	Tercer trimestre de cada año (octubre-noviembre-diciembre)	<p>Comité de igualdad</p> <p>Responsable de recursos humanos</p>	<p>Medios informáticos</p> <p>Presentación del protocolo</p> <p>Comité de igualdad</p>	% de personas a las que se le ha difundido el protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o por orientación sexual

Medida 7.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Incluir en la formación de acogida de personas de nueva incorporación sensibilización y protocolo de actuación ante situaciones de acoso (sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por cambio de sexo)	<p>Dar a conocer el protocolo de actuación ante situaciones de acoso a todas las personas de nueva incorporación, incluyendo al voluntariado y alumnado en prácticas.</p> <p>Esta formación se realiza en el momento de la incorporación de la persona</p> <p>Asimismo se hace entrega del protocolo a través de laycos y se informa del acceso a través del sitio información corporativa pública</p>	<p>Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad.</p> <p>Cada vez que surja se incorpore un/una nuevo/nueva profesional</p>	Área de recursos humanos	<p>Medios informáticos</p> <p>Presentación power point con formación de acogida</p> <p>Protocolo de actuación ante situaciones de acoso</p>	% de personas que reciben la formación de protocolo de acoso frente al % de personas de nueva incorporación
Medida 7.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Mantener actualizado del protocolo de actuación ante situaciones de acoso	2 veces al año, como mínimo hacer revisión del protocolo actualizándolo a la normativa vigente e introduciendo las mejoras y adaptaciones necesarias.	mayo y octubre de cada año, coincidiendo con la revisión periódica del proceso de acoso	Responsable de recursos humanos	<p>Comité de igualdad</p> <p>Medios informáticos</p>	nº de revisiones del protocolo de actuación ante situaciones de acoso

Área de actuación		SALUD LABORAL			
Objetivo		IMPLEMENTAR ACCIONES QUE FAVOREZCAN EL BIENESTAR EN EL TRABAJO, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO			
Medida 8.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar al menos 1 acción al año para la promoción de hábitos saludables desde perspectiva de género	El comité de igualdad buscará información y recursos que ofrezcan charlas para la promoción de hábitos saludables y/o establecerán como mínimo 1 vez al año una actividad dirigida a promover estos hábitos (ejercicio físico, alimentación, eliminación de conductas o hábitos nocivos, meditación, relajación.). Puede ser realizada por profesionales de la propia entidad, voluntariado...	Mayo, junio, julio de cada año durante la vigencia del plan	Comité de igualdad	Medios informáticos Sala para la formación/ instalaciones de la Asociación Docente de acción formativa Material fungible	nº de acciones de promoción de hábitos realizadas
					% de personas que realizan la acción
Medida 8.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Mantenimiento actualizado de política de desconexión digital	2 veces al año, como mínimo hacer revisión de la política actualizándolo a la normativa vigente e introduciendo las mejoras y adaptaciones necesarias.	mayo y octubre de cada año, coincidiendo con la revisión periódica del procesos	Responsable de recursos humanos	Medios informáticos	nº de revisiones realizadas a la política de desconexión digital



Medida 8.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Sensibilizar sobre la política de desconexión digital al 100% de la plantilla	Difundir y sensibilizar a través de acciones la política de desconexión digital definida por la Asociación (charlas formativas, difusión de la política, cartelera, ficha de riesgos de PRL...)	Tercer trimestre de cada año (octubre-noviembre-diciembre)	Responsable de recursos humanos	Medios informáticos Presentación de la política	nº de acciones de sensibilización realizadas % de personas que reciben acción de sensibilización
Medida 8.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Incluir en el catálogo de conciliación al menos 1 medida de conciliación destinada a mujeres embarazadas/ lactantes	Identificar una medida de conciliación destinada a mujeres embarazadas o lactantes e incluirlas en el catálogo de conciliación de la Asociación.  Puede ser identificada a través de la encuesta de conciliación, entrevista a mujeres embarazadas o lactantes de la plantilla	Diciembre de 2022	Dirección efr Responsable efr	Encuesta de conciliación anual (forms) Dirección efr Responsable efr Medios informáticos	nº de medidas incorporadas en el catálogo de conciliación destinada a embarazadas/ lactantes

Área de actuación		VIOLENCIA DE GÉNERO			
Objetivo		ESTABLECER PAUTAS MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO			
Medida 9.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Elaborar un protocolo de actuación para víctimas de violencia de género	Búsqueda de información y de recursos para la elaboración del protocolo, haciendo uso de material y herramientas elaboradas por el Ministerio de igualdad.	Marzo, abril y mayo de 2023	Comité de igualdad	Protocolo	nº de protocolos elaborado
Medida 9.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difundir al 100% de la plantilla el protocolo de actuación para víctimas de violencia de género	Hacer la difusión del protocolo elaborado, asegurando que las personas lo reciben.	En junio de 2023 y de manera permanente durante la vigencia del plan a todas las personas de nueva incorporación	Comité de igualdad	Medios informáticos Material y herramientas del Ministerio de igualdad Protocolos de otras empresas de referencia	% de personas a las que se le ha difundido el protocolo de actuación para víctimas de violencia de género

Medida 9.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Incorporar en el catálogo de conciliación al menos 2 medidas específica para víctimas de violencia de género	<p>Identificar una medida de conciliación destinada a mujeres víctima de violencia de género e incluirlas en el catálogo de conciliación de la Asociación.</p> <p>Puede ser identificada a través de la encuesta de conciliación, o entrevista a mujeres víctimas de violencia de género o a profesionales que ofrecen apoyo a víctimas de violencia de género</p>	Diciembre de 2023 y Diciembre de 2024	Dirección efr Responsable efr	Medios informáticos Material y herramientas del Ministerio de igualdad Recursos orientados a la atención de víctimas de violencia de género	nº de medidas de conciliación para víctimas de violencia de género incorporadas
Medida 9.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Mantenimiento actualizado del protocolo de actuación para víctima de violencia de genero	2 veces al año, como mínimo hacer revisión del protocolo actualizándolo a la normativa vigente e introduciendo las mejoras y adaptaciones necesarias.	Mayo y octubre de cada año a partir del 2023	Comité de igualdad	Medios informáticos	nº de revisiones del protocolo para víctimas de violencia de género

Área de actuación		SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN			
Objetivo		FORMAR Y SENSIBILIZAR SOBRE POLÍTICAS DE IGUALDAD			
Medida 10.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difusión del plan de igualdad de la Asociación al 100% de la plantilla	Se realizará difusión del plan en mayo de 2022 a toda la plantilla y se difunde a las personas de nueva incorporación en el momento de su incorporación	En mayo de 2022 y de manera permanente durante la vigencia del plan a todas las personas de nueva incorporación	Comité de igualdad y Dirección de personas y talento	Medios informáticos Sala de reuniones Canales de comunicación interna: laycos, correo...	% de personas a las que se les ha difundido el plan de igualdad
Medida 10.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar como mínimo 2 acciones al año de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y/o sensibilización hacia el colectivo LGTBI (Día de la mujer y día de la violencia de género, día del orgullo, etc...)	Realizar acciones de sensibilización coincidiendo con el día de la mujer, día del orgullo, violencia de género...) y dar difusión a través de redes sociales	Como mínimo en marzo y noviembre de cada año coincidiendo con el día de la mujer y el día de la violencia de género	Comité de igualdad	Profesionales de la Asociación  Personas beneficiarias  Comité de comunicación externa	nº de acciones de sensibilización realizadas



Medida 10.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Sensibilizar a través de campañas, sobre políticas de igualdad, prevención del acoso, violencia de género, colectivo LGTBI a otros grupos de interés: personas beneficiarias, familias, proveedores, asociados, junta directiva...	Hacer campañas a través de redes sociales, cartelería, videos que apoyen y promueva la lucha contra las desigualdades, el acoso, la discriminación... que lleguen a todos nuestros grupos de interés	Tercer trimestre de cada año (octubre-noviembre-diciembre)	Comite de igualdad y Comite de comunicación externa	Medios materiales Redes sociales Material fungible Medios audiovisuales (cámaras, etc.)	nº de campañas realizadas
Medida 10.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Participar en actividades externas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres y a favor del colectivo LGTBI y en contra de la discriminación o violencia hacia las mujeres	Búsqueda activa de alianzas con Asociaciones, servicios, gabinetes de igualdad... que presten apoyo a colectivos LGTBI, víctimas de violencia de género,... para participar en actividades que repercutan positivamente en los mismos (visibilidad, manifestaciones, voluntariado de responsabilidad social...)	Marzo, junio y noviembre de 2024 y 2025	Comite de igualdad	Redes sociales Medios informáticos	nº de actividades externas en las que se participa

Medida 10.5	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Realizar 1 acción formativa dirigida a la comisión de igualdad sobre prevención y actuación frente a denuncias de acoso (actuación para investigación)	Buscar una acción formativa dirigida a la comisión de seguimiento y evaluación para actuar en caso de denuncias por acoso	Marzo a diciembre de 2022	Responsable de recursos humanos y comité de igualdad (búsqueda de formación)	Medios informáticos	% de personas de la comisión de igualdad que reciben formación sobre la prevención y actuación ante denuncias de acoso sexual o por razón de sexo
Medida 10.6	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Conocer periódicamente la opinión que tiene la plantilla sobre la igualdad/diversidad en la entidad, en la encuesta de percepción anual	En la encuesta de percepción general de personas trabajadoras, continuar preguntando sobre la opinión de la plantilla con la política de igualdad y acciones que realiza la Asociación en materia de igualdad	Diciembre 2022 Diciembre 2023 Diciembre 2024 Diciembre 2025	Responsable de recursos humanos	Plan de formación interna  Medios informáticos  Empresas y/o academias de formación y/o personas expertas en protocolos de acoso	% de percepción de las personas en relación a igualdad/ diversidad

Área de actuación		COMUNICACIÓN: IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA			
Objetivo		GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN TODAS LAS ACTUACIONES DE LA ASOCIACIÓN			
Medida 11.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Uso de lenguaje o imágenes no sexista en todos documentos generados en la Asociación	Garantizar que toda la documentación generada en la Asociación está redactada en lenguaje inclusivo y que no se utilizan imágenes sexistas. Tener presente y difundir la guía de lenguaje inclusiva para que todas las personas trabajadoras cumplan estos criterios	Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad.  Cada vez que se elabore un nuevo documento.	Todo el personal	Guía de lenguaje inclusivo  Medios informáticos	nº de quejas recibidas por el uso de lenguaje o imágenes sexista en los documentos generados por la Asociación
Medida 11.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Uso de lenguaje e imágenes no sexista en la publicaciones en redes sociales	Garantizar que en todas las publicaciones generadas por la Asociación se haga uso de lenguaje inclusivo y que no se utilizan imágenes sexistas. Tener presente y difundir la guía de lenguaje inclusiva para que todas las personas trabajadoras cumplan estos criterios	Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad.  Cada vez que se realice una publicación en RR.SS	Comité de comunicación externa	Redes sociales  Guía de lenguaje inclusivo  Comité de comunicación externa	nº de quejas recibidas por el uso de lenguaje o imágenes sexista en las publicaciones en redes sociales

Medida 11.3	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo publicadas	Garantizar que en todas las ofertas de empleo publicadas por la Asociación se haga uso de lenguaje inclusivo y que no se utilizan imágenes sexistas.	Medida permanente durante la vigencia del plan de igualdad.  Cada vez que se publique una oferta	Área de personas y talento y comunicación externa	Redes sociales  Medios informáticos	nº de quejas recibidas por el uso de lenguaje sexista en las ofertas de empleo
Medida 11.4	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Difundir la guía de uso de lenguaje inclusivo	Difundir la guía de uso de lenguaje inclusivo a toda la plantilla a través de los canales de comunicación interna (laycos) y/o a través de acciones o charlas formativas	Tercer trimestre de cada año (octubre-noviembre-diciembre)	Comite de igualdad	Medios informáticos  Canales de comunicación interna	% de personas a la que se le difunde la guía de lenguaje inclusivo



Área de actuación		RECONOCIMIENTO DISTINTIVO DE IGUALDAD			
Objetivo		OBTENER RECONOCIMIENTO DE EXCELENCIA POR LA IMPLANTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES			
Medida 12.1	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Búsqueda de información sobre requisitos para la obtención del distintivo de igualdad otorgado por el Ministerio de igualdad	Buscar a través del Ministerio de igualdad, información sobre plazos de convocatoria, documentación a presentar, requisitos, etc	Segundo semestre de 2022	Dirección de personas y talento	Medios informáticos	
Medida 12.2	Descripción detallada de la medida	Cronograma de implantación	Responsable	Recursos necesarios	Indicadores de seguimiento
Presentación a la convocatoria para la obtención del distintivo de igualdad	Presentar la solicitud y documentación necesaria una vez abierto el plazo de convocatoria	2023	Dirección de personas y talento	Medios informáticos	



## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para garantizar el cumplimiento del II plan de igualdad de la Asociación APROSU, se constituye la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad, cuyo funcionamiento se iniciará en el momento de la entrada en vigor del plan el 1 de abril de 2022.

### 7.1 Composición de la Comisión de seguimiento:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así con las personas responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

La composición de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de Igualdad tendrá forma paritaria y estará compuesta por un mínimo de seis personas y un máximo de ocho personas trabajadoras, preferiblemente con representación de todos los centros de trabajo, servicios.

### 7.2 Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad
- Por renuncia voluntaria de la persona a pertenecer a la Comisión
- Por baja de la empresa,
- Por bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista de una duración mayor a 1 año.

La Comisión será la encargada de sustituir a esa persona.

### 7.3 Funciones:

Son funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

- Conocer y resolver las discrepancias derivadas de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Velar por el cumplimiento y adaptación a normativas vigentes y futuras que afecten al plan de igualdad
- Elaborar un calendario de trabajo y cumplir con el mismo para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Definir una planificación de reuniones de la Comisión que facilite la organización y la participación activa.
- Recoger y custodiar acta de cada reunión de seguimiento y evaluación.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.



- Elaborar un informe bienal de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida según el cronograma de implementación.
- Cubrir vacantes que queden disponibles en la comisión de seguimiento y evaluación, con motivo de baja de alguna persona que integra la comisión.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad.
- Elaboración del informe de evaluación final del II Plan de Igualdad.

#### **7.4 Funcionamiento**

El seguimiento se realizará de manera programada y ordinaria, cada 6 meses y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario a propuesta de cualquiera de las personas que integran la comisión. Esto hará del plan un documento vivo y flexible, facilitando su éxito.

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá dos veces al año, de forma semestral. De cada reunión se elaborará un orden del día y se levantará acta de los acuerdos adoptados. Para este seguimiento se utilizará la herramienta Plan de acción del plan de igualdad, donde se recogerá el cumplimiento del plan en cuanto las actuaciones a desarrollar y plazos previstos de ejecución.

Para este seguimiento se utilizarán los modelos elaborados por el Ministerio de igualdad:

1. Ficha de seguimiento
2. Cuestionario para el seguimiento
3. Informe de seguimiento

### **8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

La Comisión de seguimiento y evaluación será responsable de evaluar el plan de igualdad.

El Plan cuenta con 4 objetivos generales, 12 objetivos específicos y 42 medidas y 49 indicadores. Cada medida tiene identificado su cronograma y sus indicadores de seguimiento.

Se realizará una evaluación intermedia del plan a los dos años del inicio de vigencia del plan y una final. Para esta evaluación se utilizarán los modelos elaborados por el Ministerio de igualdad:

1. Cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento
2. Cuestionario para la dirección
3. Cuestionario para la plantilla
4. Informe de evaluación intermedia/ final

### **9. CALENDARIO DE ACTUACIONES**

Se adjunta en ANEXO V el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan en el periodo comprendido entre 2022- 2025.

### **10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad serán solventadas por la Comisión de seguimiento y evaluación.