



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA)

CONTENIDOS

- I. *Presentación***
- II. *Definiciones***
- III. *Estructura plan de igualdad***
 - A. *Diagnostico***
 - B. *Programa de actuación***
 - C. *Seguimiento y evaluación del plan***
- IV. *Ámbito personal, territorial y vigencia***
- V. *Diagnostico***
- VI. *Medidas de igualad***
- VII. *Seguimiento y evaluación***
- VIII. *ANEXO I Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad***
- IX. *ANEXO II modelo de acta de constitución de la comisión reguladora del plan de igualdad***
- X. *ANEXO III Modelo compromiso de la dirección con el plan de igualdad***
- XI. *ANEXO IV Modelo de Ficha de Medidas***
- XII. *ANEXO V Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad***

I. PRESENTACIÓN:



La igualdad de géneros es un principio jurídico universal reconocido en leyes internacionales, europeas y estatales.

La unión europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo que debe de integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a 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 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 (LOIEMH) la cual se dirige a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden que esta sea efectiva.

El plan de igualdad entre mujeres y hombres de **ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA)** tiene como objetivo y finalidad dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello se deberán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 45.2 establece que en el caso de las empresas de **64** personas en plantilla, las medidas de igualdad deberán de dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una de las prioridades del plan estratégico de la empresa, considerando como un principio fundamental dentro de las relaciones laborales y de la gestión de los RRHH de **ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA)**

El compromiso de la dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que el **Plan de Igualdad** sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades de la plantilla y de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, y en su caso adoptar las medidas necesarias para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir **“la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, sin perjuicio de otras que puedan surgir”**.

El plan de igualdad por tanto es el conjunto ordenado de las medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el **Plan de Igualdad** son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos sus niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección empresa, Representantes sindicales y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo y proactivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizara los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

II. DEFINICIONES:

El presente **Plan de Igualdad** contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objeto es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el estudio de diagnóstico y sobre las cuales la comisión de igualdad ha venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres (*ex art.3*):

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (*ex art. 5*):

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre, aplicable en el ámbito del empleo público, se garantizara en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

II. DEFINICIONES:

Discriminación directa e indirecta (ex art. 6):

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualesquiera de los casos se considerará discriminatoria toda orden ya sea de forma directa o indirecta, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo (ex art. 7):

Constituye 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.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad (ex art. 8):

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con embarazo o la maternidad.

II. DEFINICIONES:

Indemnidad frente a represalias (*ex art. 9*):

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (*ex art. 10*):

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideraran nulos y sin efecto y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones prevengan la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas (*ex art. 11*):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptaran las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva (*ex art. 12*):

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ja producido la discriminación.

II. DEFINICIONES:



Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (ex art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ex art. 44):

Los derechos de conciliación de la vida, personal familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (ex art. 28 Estatuto de los Trabajadores):

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

III. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad de la empresa ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA) se estructura en los siguientes pasos:

- A. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- B. **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecerán: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.
- C. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede a definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene doble finalidad, por un lado, definir las correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar las medidas que garanticen todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello y cumpliendo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y conseguir dicha efectividad se prevén los siguientes:

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

III. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD:



OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD:

El plan de igualdad de **ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA)** tiene como objetivos generales:

1. Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres **ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA)**
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en **ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA)** y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

SELECCIÓN Y CONTRATACION:

- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.
- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, pro especialmente en aquellos sectores donde existen subrepresentación.
- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

PROMOCION:

- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción

III. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD:



FORMACION:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

RETRIBUCION:

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor

CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

SALUD LABORAL:

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y trabajadores
- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

COMUNICACIÓN:

- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa
- Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos sean accesibles a trabajadoras/es.

VIOLENCIA DE GENERO:

- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de genero contribuyendo así a su protección.

IV. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA



El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las mujeres y hombres trabajadores de ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA) así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria.

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA) y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA) pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

En cuanto a la vigencia del Plan de Igualdad, conjunto de las medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas pueden ser distintas y progresivas y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan conseguir, carecería inicialmente de plazo de determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos 4 AÑOS desde su firma

Por tanto, hasta que no se acuerde y apruebe un nuevo plan, se mantendrá el contenido de este.

V. DIAGNÓSTICO

La negociación y adopción del presente **Plan de Igualdad** tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del **Plan de Igualdad** de la empresa de vigencia 4 AÑOS y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen y completen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos.

En concreto, en la fase de diagnóstico, tomando como punto de partida el informe generado por la empresa, los representantes sociales, y los propios trabajadores siendo objeto de análisis los siguientes:

1. Cultura de la empresa
2. Responsabilidad social corporativa
3. Características de la plantilla:
 - a. Datos generales
 - b. Contratación
 - c. Antigüedad
 - d. Niveles jerárquicos
 - e. Tiempo de trabajo/jornada
 - f. Movimientos de personal.
4. Selección
5. Formación
6. Promoción
7. Política salarial
8. Ordenación de tiempo de trabajo
9. Conciliación de la vida laboral, familiar uy personal
10. Comunicación
11. Política social
12. Prevención del acoso sexual
13. Riesgos laborales y salud laboral
14. Violencia de genero

V. DIAGNÓSTICO



Una copia del mismo fue entregada a la representación social para su lectura y análisis.

Sobre el mismo la parte social puede solicitar información adicional, para completar y mejorar el diagnóstico inicial generado en la empresa, para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de los trabajadores de **ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA)**

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Medidas de Actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVO	MEDIDA
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Incluir como criterios de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades
INDICADORES	
▪ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección ▪ Número total de procesos de selección realizados ▪ Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas	

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Medidas de Actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	MEDIDA
Garantizar el Principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione valor a cada puesto y permita asignar una retribución acorde a dicho valor. Tomar las medidas necesarias en la clasificación de puesto de trabajo para adecuar las categorías profesionales a las tareas efectivas realizadas
INDICADORES	
▪ Número de medidas propuestas y puesta en marcha ▪ Comprobar si se ha realizado, la revisión de la clasificación profesional ▪ Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.	

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Medidas de Actuación: FORMACIÓN	
OBJETIVO	MEDIDA
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
INDICADORES	
▪ Número de medidas propuestas y puesta en marcha ▪ Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla ▪ Número y porcentaje de asistentes, desagregados por sexo, por contenido formativo. ▪ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones ▪ Número total de horas de formación y de participantes, desagregados por sexo ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación	

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Medidas de Actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO	MEDIDA
Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.
INDICADORES	
▪ Número de propuestas y puestas en marcha ▪ Número de procesos de promoción realizados ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción ▪ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan ▪ Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo	

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Medidas de Actuación:

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO	MEDIDA
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (esp. Medios) Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación personal

INDICADORES

- Número de medidas propuestas y puesta en marcha
- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas
- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que teletrabajan

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Medidas de Actuación: SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	
OBJETIVO	MEDIDA
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que rescate las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
INDICADORES	
▪ Número de propuestas y puestas en marcha ▪ Verificar si se ha realizado la revisión del plan de prevención de riesgos laborales para incorporar la perspectiva de género ▪ Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres ▪ Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres	

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Medidas de Actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO	MEDIDA
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminando la segregación vertical y/o horizontal)	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada para la selección de candidaturas. Realización y seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de la jornada y el tipo de promoción.
INDICADORES	
▪ Número de propuestas y puestas en marcha ▪ Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada ▪ Cambios realizados en la distribución de la plantilla, desagregada por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo ▪ Número de seguimientos de las promociones que incluyan datos, desagregados por sexo relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada	

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	
OBJETIVO	MEDIDA
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
INDICADORES	
▪ Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y se perciben tanto por mujeres o hombres ▪ Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben ▪ Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo ▪ Verificar si se ha realizado el estudio de valoración del puesto de trabajo	

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	MEDIDA
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	Elaborar protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo

INDICADORES

- Verificar la elaboración o no del documento previsto
- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo
- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregados por sexo.

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GENERO

OBJETIVO	MEDIDA
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de genero.	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de genero Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de genero. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de genero.
INDICADORES	
▪ Verificar la elaboración o no del documento previsto ▪ Número y contenido de los protocolos suscritos ▪ Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de genero ▪ Número de mujeres víctimas de violencia de genero a las que se le ha acompañado y/o asesorado.	

VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA		Comunicación inclusiva y no sexista
OBJETIVO	MEDIDA	
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (folletos, página web, redes sociales, tarjetas, comunicación corporativa, etc.)	
INDICADORES		
▪ Número de publicaciones revisadas y actualizadas ▪ Número y tipo de cambios realizados ▪ Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados		

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



El seguimiento y evaluación del plan se realizará por la comisión de seguimiento y evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluará el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas.

La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de **ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA)** esta omisión se constituirá en los dos meses siguientes a la firma de la misma.

COMPOSICIÓN:

La comisión de seguimiento del plan de igualdad de **ASOCIACION DE PADRES DE PERSONAS CON AUTISMO (APNA)** será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa, en su caso representantes de los trabajadores firmantes del mismo por cada centro de trabajo.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará con anterioridad a la constitución de la comisión de seguimiento.

FUNCIONES:

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan
2. Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
3. Asesoramiento a los diversos centros de trabajo en materia de igualdad en cuestiones que sean competencia decisoria de este.
4. Evaluación de las diferentes medidas realizadas
5. Elaboración de un informe anual que reflejara el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISION:

- ☐ Interpretación del Plan de Igualdad
- ☐ Seguimiento de su ejecución.
- ☐ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la comisión, con carácter previo de acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes, a excepción de asuntos individuales ajenos al contenido de este plan, donde no será preceptiva su intervención.
- ☐ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismo.
- ☐ Los acuerdos que adopte la comisión, se consideraran parte del presente Plan y gozaran de su eficacia obligatoria.

ATRIBUCIONES ESPECIFICAS DE LA COMISION

- ☐ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ☐ Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- ☐ Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el plan ha tenido en el entorno de la empresa.

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos en la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente

Una vez realizada la evaluación, la comisión de seguimiento y evaluación formulara las propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

FUNCIONAMIENTO:

La comisión se reunirá anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención, por la mayoría de la representación empresarial y sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 1 MES siguientes a la recepción de la solicitud de la reunión.

La comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista la mayoría absoluta de cada representación. Pudiendo las partes acudir asistidas por la persona asesora que estimen conveniente.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

MEDIOS:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión de seguimiento y evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ☐ Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- ☐ Material preciso para ellas
- ☐ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con una periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de igualdad.



WWW.AUDIDAT.COM

hjn