

II PLAN DE IGUALDAD APROME

Camino de la igualdad

2020-2022





Índice

I.- Introducción.....	3
II.- Fundamentación del Plan de Igualdad.....	4
III.- Principios del Plan de Igualdad.....	6
III.1.- Principio de Igualdad.....	6
III.2.- Principio de Igualdad de Trato entre hombres y mujeres.....	6
III.3.- 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.....	6
III.4.- Principio de no discriminación directa por razón de sexo.....	7
III.5.- Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.....	7
III.6.- Prevención y actuaciones en casos de acoso sexual.....	7
III.7.- Prevención y actuación en acoso por razón de sexo.....	8
III.8.- Principio de no discriminación por embarazo o maternidad.....	8
III.9.- Principio de indemnidad frente a represalias.....	8
III.10.- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	8
IV.- Definición y Objetivos del Plan de Igualdad.....	9
IV.1.- Definición.....	9
IV.2.- Objetivos.....	10
IV.2.a.- Objetivo General.....	10
IV.2.b.- Objetivos Específicos.....	10
V.- Ámbito de aplicación.....	11
VI.- Destinatarios y partes suscriptoras del plan.....	11
VII.- Vigencia del II Plan de Igualdad.....	11
VIII.- Medios y recursos para su desarrollo.....	12
IX.- Compromiso de la Dirección.....	12
X.- Comisión de Igualdad.....	13
X.1.- Funciones.....	13
X.2.- Composición Comisión de Igualdad.....	14
X.3.- Sustituciones.....	15
X.4.- Reuniones.....	15
X.5.- Actas.....	16
X.6.- Confidencialidad.....	16
XI.- Diagnóstico de género.....	16
XI.1.- Análisis cualitativo.....	16
XI.1.a.- Características de la plantilla.....	16
XI.1.b.- Igualdad de género en la empresa.....	17
XI.1.c.- Acceso al empleo.....	17
XI.1.d.- Formación.....	17
XI.1.e.- Promoción.....	18
XI.1.f.- Condiciones de Empleo.....	18
XI.1.g.- Conciliación de la vida personal y familiar.....	18
XI.1.h.- Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.....	19
XI.2.- Participación y consulta.....	19
XII.- Plan de Acción.....	19
XII.1.- Área de acceso al empleo y selección de personal.....	20
XII.2.- Área de Promoción.....	22



XII.3.- Área de Conciliación de la vida personal y profesional.....	23
XII.4.- Área de formación.....	25
XII.5.- Área de retribución.....	26
XII.6.- Área de comunicación interna y externa.....	27
XII.7.- Área de transversalización de la igualdad.....	29
XII.8.- Área de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género.....	30
XIII.- Evaluación y seguimiento.....	31
Anexos.....	33
Anexo I. Compromiso de la Dirección.....	33
Anexo II. Cuestionario de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en APROME.....	34



I.- INTRODUCCIÓN

La Asociación para la Protección del Menor en los Procesos de Separación de sus Progenitores (APROME) es una organización sin ánimo de lucro, de carácter social y ámbito nacional, dedicada a la implementación y gestión de diversas categorías de centros de intervención social, constituida por tiempo indefinido el 11 de octubre de 1994. Se halla inscrita en el Registro General de Asociaciones del Ministerio del Interior, con el número 138-151.

Desde su fundación, APROME ha ido implementando el desarrollo de programas de intervención en el ámbito social y, específicamente, en los sectores de la mediación y la familia. Estos programas han contado con el apoyo y la financiación de las Entidades Públicas, tanto a nivel nacional como autonómico y local y han supuesto no solo un servicio de atención especializada a familias, sino un referente para todas las entidades tanto públicas y privadas que han desarrollado posteriormente programas similares a los de la Asociación APROME.

La Asociación APROME presta servicios de asesoría a entidades gubernamentales para el desarrollo, implementación y mejora de nuevos servicios y mantiene convenios de colaboración para la formación de profesionales altamente especializados mediante cursos y módulos en programas de postgrado de distintas universidades, con las que tiene firmados convenios de prácticas, y organiza simposios y conferencias a nivel nacional.

Los colectivos que atiende la Asociación APROME en sus programas son numerosos y diversos. Desde familias normalizadas donde sus necesidades se basan en la intervención con programas de asesoramiento, orientación y talleres prácticos, hasta familias de colectivos más desfavorecidos, con dificultades relacionales, víctimas de violencia, menores en riesgo de exclusión social, etc.

Entre estas áreas de población se encuentran las familias que están o han pasado dificultades en la ruptura de su convivencia y en el cumplimiento del régimen de visitas establecido para sus hijos/as, familias con medidas de protección de acogimiento de sus hijos/as cuya tutela está asumida por las Entidades Públicas, población inmigrante y mujeres víctimas de violencia de género. Las áreas de intervención donde presta sus servicios están relacionadas con la intervención psicológica, atención e intervención social, asesoramiento legal, dentro de los colectivos y áreas de población que atiende.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 20 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, tiene por 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, sea cual fuere su circunstancia o condición en los diferentes ámbitos de la vida. En el ámbito laboral propone



actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Con la publicación de esta Ley Orgánica, la Asociación APROME inicia un periodo de reflexión y análisis sobre las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la Entidad. A pesar de la no obligatoriedad de la implantación de un Plan de Igualdad, debido al menor número de trabajadores en plantilla, desde la Presidencia de APROME, se decide ponerlo en marcha en enero de 2017, como medida de garantía del espíritu y valores de la Asociación, en consonancia con los principios de la Ley Orgánica 3/2007, creando con este Plan las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Durante el año 2019, se ha llevado a cabo un análisis y diagnóstico del I Plan de Igualdad elaborado por APROME, que ha contribuido al desarrollo del II Plan de Igualdad de la entidad. Plan que se desarrolla a continuación.

II.- FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En la Unión Europea, el principio de igualdad, es un principio fundamental, siendo un objetivo que debe integrarse en las políticas de la Unión y en las de todos sus miembros: la eliminación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, por su parte, el artículo 9.2, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 20 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Así, en el artículo 45, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los repre-



sentantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Asociación APROME, al desarrollar su actividad de forma privada en el ámbito de la intervención social, aplica desde su entrada en vigor, el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017. Y conforme determina el artículo 61, las organizaciones del sector promoverán la implantación de un Plan de Igualdad de empresa, basado entre otros, en los siguientes pilares:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quién se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.
- Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar curso de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.



Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la Asociación APROME por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el presente Plan de Igualdad de APROME.

III.- PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de APROME se regirá por los PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la entidad y su plantilla en su actividad, haciendo suyas las definiciones de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Y Concretamente los siguientes:

III.1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todas las trabajadoras y trabajadores de APROME, son iguales sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, sexo, raza, etnia, nacionalidad, opinión, religión, orientación sexual, edad o cualquier otra condición personal o social.

III.2.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La igualdad de trato entre mujeres y hombres conlleva la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente, las derivadas del embarazo, maternidad o asunción de obligaciones familiares y/o estado civil.

III.3.- 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.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en las condiciones retributivas y de despido, en la



afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo.

III.4.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

III.5.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como 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 cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.

III.6.- PREVENCIÓN Y ACTUACIONES EN CASOS DE ACOSO SEXUAL.

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



III.7.- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Se considera 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 considerarán, 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

III.8.- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD.

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

III.9.- PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.

Es la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

III.10.- DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

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



IV.- DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

IV.1.- DEFINICIÓN

El Art. 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres 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.

Teniendo en cuenta lo establecido por la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, APROME define su Plan de Igualdad como un conjunto estructurado de acciones y medidas destinadas a garantizar la igualdad efectiva en trato y oportunidades, así como para impedir cualquier discriminación por razón de sexo en el ámbito de esta organización.

El presente Plan de Igualdad de APROME se plantea como un marco en el que se establece el compromiso de la entidad en este ámbito, así como una definición y guía para las líneas operativas que, en este momento, se consideran adecuadas y necesarias para que la entidad pueda progresar en su interés por garantizar la igualdad de género dentro de la organización.

Este Plan de Igualdad refleja y fortalece el compromiso de APROME con la igualdad, la sensibilización en material de género, la conciliación de la vida



familiar, personal y laboral y el rechazo integral a cualquier forma de violencia, discriminación o acoso.

IV.2.- OBJETIVOS

Los objetivos del presente Plan de Igualdad de APROME se detallan a continuación:

IV.2.A.- OBJETIVO GENERAL

Favorecer una cultura de empresa que permita alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en APROME, garantizando la igualdad de oportunidades y la no discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en la selección, retribución, formación, promoción interna y condiciones laborales para todas las personas que desarrollan su actividad profesional en esta organización.

IV.2.B.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promocionar el principio de igualdad entre hombres y mujeres a través de la revisión, reflexión y adaptación de todos los procedimientos de APROME.
- Sensibilizar, informar y formar a los/as trabajadores/as de APROME en materias de igualdad y conciliación.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad de todas las personas empleadas de APROME.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un protocolo y código de conducta que protejan de ofensas de esta naturaleza a todas las personas que trabajan en APROME.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de organización a través de los diferentes canales correspondientes teniendo en cuenta los valores y el lenguaje inclusivo y no sexista.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la entidad y promover la representación equilibrada de género en todos los ámbitos de la estructura de APROME.



V.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El II Plan de Igualdad de APROME será de aplicación a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores que presten una actividad laboral en la entidad, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto. Además, será de aplicación en todos los centros de trabajo presentes y futuros de la Entidad, gestionados por APROME.

VI.- DESTINATARIOS Y PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El II Plan de Igualdad de APROME es de aplicación a todas las trabajadoras y los trabajadores de la Asociación APROME, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan en calidad de estudiantes en prácticas, con o sin beca, voluntarios/as, etc.

En la medida de sus posibilidades, la Asociación APROME dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la entidad, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la Asociación.

El II Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los y las representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad de la empresa.

La Comisión de igualdad de APROME ha analizado el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el presente plan.

Se hace constancia de que cualquier modificación legal que mejore alguna de las medidas establecidas en el II Plan de igualdad de APROME quedará automáticamente incorporada.

VII.- VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD

El presente documento entrará en vigor el 1 de enero de 2020 y tendrá un periodo de vigencia de 3 años, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Trascurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad, para su revisión y actualización.



VIII.- MEDIOS Y RECURSOS PARA SU DESARROLLO

La implantación y desarrollo del II Plan de Igualdad de APROME cuenta con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para el cumplimiento de los objetivos propuestos. De tal manera, se dotará a las personas miembros de la Comisión de Igualdad de los recursos necesarios, para desarrollar su función en el marco del presente Plan.

Los recursos para la financiación del presente Plan de igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir, serán financiados por APROME; no obstante, la entidad puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

IX.- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

APROME, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de las políticas que integran 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 APROME, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra actuación y de los Recursos Humanos de acuerdo con la definición de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello se asumirá el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad de APROME, incluyendo la selección, la promoción, la política salarial, la formación y las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Para ello se establecerá un seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, que redundará en la contribución al avance en el conjunto de la sociedad.

El compromiso de la Dirección de APROME con el Plan de Igualdad se recoge en documento adjunto como Anexo I.



X.- COMISIÓN DE IGUALDAD

X.1.- FUNCIONES

La función principal de esta Comisión es la de facilitar y garantizar la elaboración y la implementación del II Plan de Igualdad de APROME, basándose en el diagnóstico previo de la situación de la empresa a partir de la que se proponen medidas dirigidas a la consecución de la igualdad real en todos los ámbitos de actuación necesarios.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Velar para que en APROME se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer un plan de trabajo en la elaboración del Plan de Igualdad que incluya el compromiso de la alta dirección, el diagnóstico de género, los análisis de los resultados, la definición de medidas y acciones del II Plan de Igualdad, la aplicación y ejecución de las acciones, su seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.
- La elaboración y aprobación del diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y del seguimiento. Implicará analizar los datos necesarios por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de los hombres y de las mujeres en APROME.
- Analizados los datos la Comisión de Igualdad acordará las medidas a desarrollar en APROME con el fin de poder resolver de manera preventiva correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico y a lo largo de la vigencia del plan.
- A estas áreas que especifica la Ley 3/2007, se podrán añadir otras que se consideren necesarias.
- Una vez realizado y aprobado el diagnóstico de la situación de empresa en materia de igualdad y acordado el II Plan e Igualdad, se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del II Plan, que se encargará de velar para que las medidas acordadas, sean implantadas, con los plazos y recursos establecidos, así como de todo el seguimiento de la implantación del II Plan de Igualdad de APROME.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan en la negociación en el ámbito del II Plan de Igual-



dad y que en todo caso deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- Acceso al empleo.
- Condiciones de Trabajo (clasificación profesional, retribución, tipo de contrato, puestos de responsabilidad).
- Promoción profesional.
- Formación.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, laboral y familiar).
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Comunicación, Lenguaje y Publicidad no sexista.

X.2.- COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad, compuesta por las siguientes personas:

- Susana Rodríguez López.
- José María Rodríguez Arias.
- David Medina Gómez.
- Rosalía Hernández Martín.
- Laura Zárata Lacalle.

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que se participe activamente en la puesta en marcha del II Plan de Igualdad.
- Colaborar con la dirección de APROME en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Realizar el seguimiento y la evaluación tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este II Plan de Igualdad y concretamente:



constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla; registrar que los medios utilizados son los que están previstos en el diseño de la acción; si las acciones se han realizado conforme al calendario previsto; identificar los problemas surgidos durante el desarrollo del II Plan de igualdad y buscar y proponer soluciones al mismo; formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan y adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas del plan.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Impulsar nuevas medidas y planes en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la Entidad, así como de la composición de los procesos de selección.

X.3.- SUSTITUCIONES

Las personas que integran la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en las siguientes situaciones:

- Cuando exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de renuncia voluntaria de un miembro de la Comisión.
- En caso de que una persona abandonara la empresa.
- En casos de baja de larga duración, excedencia u otra situación prevista con una duración superior al año y que impida el correcto funcionamiento de la Comisión.

X.4.- REUNIONES

Las reuniones de carácter ordinario de la Comisión se realizarán cada seis meses con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan de Igualdad.

Podrán celebrarse reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, por alguno de los siguientes motivos:



- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de Igualdad
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

X.5.- ACTAS

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y compromisos alcanzados y desacuerdos.

X.6.- CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

XI.- DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

XI.1.- ANÁLISIS CUALITATIVO

XI.1.A.- CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La plantilla de personal de la Asociación para la Protección del Menor en los Procesos de Separación de sus Progenitores (APROME), en fecha 1 de enero de 2020, es de un total de 190 personas, de los cuales el 16,32 % son hombres y el 83,68 % son mujeres.

El grueso del personal laboral se encuentra en el Grupo Profesional 1 del Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social, ya que agrupa a 176 perso-



nas trabajadoras del total de 190, dentro de este grupo profesional el 77,89% son mujeres (148 personas), y el 14,74% restante son hombres (28 personas). En todos los grupos y categorías profesionales hay un predominio de las trabajadoras.

Se adjunta como anexo II las características cuantificadas de la plantilla de APROME, a fecha de diciembre de 2019.

XI.1.B.- IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

APROME, implantó en 2017, el I Plan de Igualdad, con un periodo de vigencia de dos años 2017- 2018, que fue prorrogado un año más, por lo que ha estado vigente hasta el 31 de diciembre del año 2019.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad se han manteniendo e implementando acciones de igualdad de género referidas a la información de medidas de conciliación, de sensibilización y de igualdad entre la plantilla de personas trabajadoras.

XI.1.C.- ACCESO AL EMPLEO

Ante la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, por nueva creación o por producirse una vacante, APROME realiza primeramente un proceso de promoción interna vertical u horizontal. En el caso de no encontrar personas candidatas idóneas dentro de la empresa, por no reunir tanto los requisitos de formación como de años de experiencia, exigidos por las Administraciones titulares de los centros o servicios contratados, se lleva a cabo un proceso de selección externo, a través de las candidaturas espontáneas que han enviado su oferta a la Entidad, o bien a través de procesos de selección que se publicitan a través de páginas web específicas de búsqueda de empleo y de anuncios en los colegios profesionales de educadores/as, trabajadores/as sociales, psicólogos/as y abogados/as.

Existen determinados puestos en los que las candidaturas que llegan son únicamente femeninas, lo cual dificulta la eliminación de barreras de acceso al empleo para algunos de los dos sexos.

XI.1.D.- FORMACIÓN

APROME ha llevado a cabo, conforme al objetivo propuesto en el Plan de Igualdad de 2017, acciones formativas sobre sensibilización en materia de Igualdad entre hombres y mujeres, así como sobre conciliación de la vida familiar, personal y laboral a las personas que trabajan en la Asociación, con acciones formativas presenciales y *on line*.



Con anterioridad a la aprobación del primer Plan de Igualdad, la Asociación APROME sensibilizada con la igualdad y la violencia de género, realizó una acción formativa en la que participaron 78 personas trabajadoras, mediante la realización del Curso de Violencia Doméstica de 170 horas de duración, impartido por la Fundación para la Formación y los Estudios Sociales y Sanitarios.

Durante la vigencia del Primer Plan de Igualdad, las personas trabajadoras de APROME han realizado diversas acciones formativas propuestas por la Entidad, entre las que cabe destacar el Curso de Postgrado en Igualdad de Género y Políticas de Igualdad, de 220 horas de duración, con la participación de 25 personas trabajadoras, de las cuales 24 fueron mujeres.

El curso de Experto/a en Intervención con mujeres víctimas de violencia de Género, de 220 horas de duración, con la participación de 18 personas trabajadoras, de las cuales 17 fueron mujeres; y un curso específico sobre Violencia de Género, participando 8 personas, de las cuales 7 fueron mujeres.

En los años 2018 y 2019 se han llevado a cabo acciones formativas presenciales en Madrid, participando en el Programa Madrileño de Formación sobre la intervención con personas LGTBI de la Comunidad de Madrid, en el que han participado 58 personas trabajadoras.

XI.1.E.- PROMOCIÓN

En el último año no ha habido ninguna promoción.

XI.1.F.- CONDICIONES DE EMPLEO

La mayor parte de la plantilla cuenta con contrato indefinido (el 75,79 %), siendo la modalidad de jornada a tiempo parcial la preponderante (68,42 %); dentro de este grupo, la mayoría tiene jornadas entre 20 y 35 horas a la semana (83,85 %). Todas las personas que se incorporaron a APROME durante el último año lo hicieron a tiempo parcial.

Las retribuciones se pagan según el convenio colectivo de Acción e Intervención Social, de acuerdo al grupo profesional perteneciente y las horas contratadas.

XI.1.G.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

APROME hace lo posible para facilitar las medidas de conciliación solicitadas por parte del personal laboral, intentando atender el máximo de las mismas teniendo en cuenta las necesidades de los servicios que presta.



Se han producido 8 bajas por maternidad, 1 por paternidad, 9 reducciones de jornada (de las cuales 8 fueron tomadas por mujeres), 5 excedencias por cuidado de hijos/as todas tomadas por mujeres), 1 excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar.

XI.1.H.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Hasta la fecha no se ha producido ninguna demanda, queja o reclamación por parte de las trabajadoras que hayan sentido o percibido actitudes o comportamientos por acoso en razón de sexo.

XI.2.- PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

Durante el año 2019, APROME ha impulsado un sistema de participación consulta con todas las personas que prestan sus servicios profesionales en los centros y servicios que actualmente gestiona en tres Comunidades Autónomas: - Castilla León, Madrid y La Rioja-, con el objetivo de obtener información e involucrar a todas las personas trabajadoras en el impulso de la Igualdad entre mujeres y hombres.

Se ha empleado la técnica «focus group», así en cada centro y servicio, la persona coordinadora junto con el equipo de profesionales, en reuniones de grupo, ha ido recogiendo la opinión de los miembros del equipo, sobre los comentarios del I Plan de Igualdad y sobre todo, las propuestas, aportaciones y medidas que considerasen a tener en cuenta en el II Plan de Igualdad.

La persona coordinadora de cada Centro o Servicio, traslado toda la información recabada por escrito a la persona que ostenta la dirección en cada comunidad autónoma, quiénes junto con la Presidenta de APROME, evaluaron los resultados obtenidos y agruparon las medidas propuestas y factibles de llevar a cabo en las ocho áreas que constituyen el Plan de Acción que se desarrolla a continuación.

XII.- PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de APROME en materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir recorriendo el *camino de igualdad*, siendo el Plan de Acción la hoja de ruta para este avance.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que APROME se compromete a desarrollar en el plazo de vigencia de este II Plan de



Igualdad, estableciendo unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

XII.1.- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivos generales:

- Asegurar la objetividad, la no discriminación e igualdad de oportunidades en las diferentes fases del proceso de selección de personal.
- Asegurar el acceso al centro de trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.
- Asegurar el lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo de la Asociación.

ACCIÓN N.º:	1		
ÁREA DE ACTUACIÓN	EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		
ACCIÓN	Reclutamiento y Selección de Personal		
FECHA DE INICIO	2020-2022	FECHA DE FIN	Fin de vigencia
OBJETIVOS			
<ul style="list-style-type: none"> • Eliminar el lenguaje sexista de las ofertas y fichas de acceso al empleo • Llevar a cabo procesos de selección igualitarios en cuanto al sexo • Informar a los candidatos y candidatas sobre el hecho de que el proceso de selección será tratado en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades recogidos en la legislación vigente. 			
MEDIDAS			
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar utilizando el lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas y convocatorias de empleo. • Redactar el epígrafe donde se recoja que la candidatura será 			



<p>atendida en base a los principios de igualdad de trato y oportunidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aceptar por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo solo a criterios objetivos y competencias. • No requerir adjuntar fotografía en los anuncios de empleo. • No realizar preguntas de carácter personal en el proceso de selección. • Garantizar la utilización de canales de reclutamiento y promoción que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.
<p>INDICADORES</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar en cada proceso de selección el porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas segregadas por sexo. • Presentación de los datos al Comité de Igualdad, en donde se demuestre la adecuación de la persona seleccionada al perfil requerido basado en criterios objetivos y que no ha habido discriminación por sexo.
<p>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</p>
<p>Personas candidatas</p>
<p>PERSONAL RESPONSABLE</p>
<p>Directora</p>
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN</p>
<p>Páginas de empleo, Colegios profesionales.</p>
<p>COMENTARIOS</p>
<p></p>



XII.2.- ÁREA DE PROMOCIÓN

ACCIÓN N.º:	2		
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN		
ACCIÓN	Promoción y desarrollo de profesional		
FECHA DE INICIO	2020-2022	FECHA DE FIN	Fin de vigencia
OBJETIVOS			
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción profesional a todos/as los/las trabajadores/as de la Asociación, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Garantizar que en las promociones de libre designación solo se tendrán criterios de mérito y capacidad, asegurando que en todos los procesos se tienen en cuenta los criterios de equilibrio entre personas de distinto sexo. 			
MEDIDAS			
<ul style="list-style-type: none"> Continuar con la medida de cubrir los puestos vacantes con los profesionales que cumplan los requisitos marcados en los contratos con las administraciones, ofertando directamente el puesto a cubrir al profesional con más antigüedad en la entidad. Comunicar los procesos de promoción, características detalladas del puesto vacante y requisitos que deben cumplir, en el portal on-line del empleado Difundir y comunicar a través del portal on-line del empleado, con independencia del sexo y situación familiar, los puestos vacantes en los diferentes recursos y servicios, indicando los requisitos que se deben cumplir, al objeto de que todos/as los/las profesionales que lo deseen puedan presentar su candidatura. Dar preferencia a los puestos de jornada completa a los/las profesionales contratados a tiempo parcial. Ante la igualdad curricular, tenga preferencia en la promoción, el género menos representado en la categoría/grupo nivel profesional a promocionar. 			



INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> Número de plazas ofertadas Informe sobre datos de visualización de ofertas publicadas y número de candidaturas presentadas.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
Toda la plantilla de APROME
PERSONA RESPONSABLE
Comisión de Igualdad del II Plan de Igualdad
MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN
Correo electrónico
COMENTARIOS

XII.3.- ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

ACCIÓN N.º:	3		
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL-PROFESIONAL		
ACCIÓN	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONASL Y FAMILIAR		
FECHA DE INICIO	2020-2022	FECHA DE FIN	Fin de vigencia
OBJETIVOS			
<ul style="list-style-type: none"> Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de las/los trabajadoras/es de la Asociación, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa. Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres. La empresa se compromete a que el ejercicio de estos derechos de 			



conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales.

- En la distribución de turnos de trabajo se procura concentrar las jornadas seguidas.
- Adaptar la jornada laboral a determinadas situaciones personales, siempre que el volumen de trabajo lo permita.

MEDIDAS

- Flexibilidad horaria en la entrada y salida siempre que se cumplan las funciones laborales de manera adecuada.
- Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación para visualizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.
- Informar y sensibilizar a la plantilla de trabajadores de APROME en corresponsabilidad y conciliación.
- Bolsa de horas anual para situaciones como acompañamiento a visitas médicas a familiares dependientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, asistencia a tutorías de menores de 18 años, cuestiones personales.

INDICADORES

- Número de personas informadas y número de personas que conocen sus derechos.
- Detalle cuantitativo del uso de diversos derechos de conciliación.
- Establecer registro segregado por sexo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación vigentes en la empresa.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

A toda la plantilla.

PERSONAL RESPONSABLE

Directora/ Comisión de Igualdad del II Plan de Igualdad.

MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

Correo electrónico y otros canales de comunicación internos y externos de APROME.

COMENTARIOS

XII.4.- ÁREA DE FORMACIÓN

ACCIÓN N.º:	4		
ÁREA DE ACTUACIÓN	DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN		
ACCIÓN	Formación en igualdad		
FECHA DE INICIO	2020-2022	FECHA DE FIN	Fin de vigencia
OBJETIVOS			
<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación continua. • Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación. • Asegurar que la plantilla accede a la información en igualdad de condiciones independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias. • Utilización de la formación como herramienta para generar competencias necesarias en cada puesto donde hayamos encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres. • Asegurar que toda la plantilla acceda a la información/sensibilización en Igualdad. 			
MEDIDAS			
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un Plan de Formación Anual, en el mes de enero, que tenga en consideración las diferentes profesiones, e incluir acciones formativas orientadas al desarrollo de habilidades directivas, fomentando la participación de las mujeres. • Organizar la formación en horario de trabajo, y aquellas personas que por turno de trabajo les corresponda librar, compensar a los asistentes en tiempo libre las horas de formación. 			
INDICADORES			
<ul style="list-style-type: none"> • Informe detallando el porcentaje de personas formadas en igualdad • Número de acciones formativas llevadas a cabo. 			

<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
Plantilla de APROME y personal futuro.
PERSONAL RESPONSABLE
Director de formación.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN
Correo electrónico
COMENTARIOS

XII.5.- ÁREA DE RETRIBUCIÓN

ACCIÓN N.º:	5		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
ACCIÓN	Retribución		
FECHA DE INICIO	2020-2022	FECHA DE FIN	Fin de vigencia
OBJETIVOS			
<ul style="list-style-type: none"> Asegurar el mantenimiento de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres de la plantilla de la entidad. Garantizar que APROME sigue una política retributiva igualitaria. Asegurar que los criterios retributivos cumplen con la igualdad de género entre hombres y mujeres. 			
MEDIDAS			
<ul style="list-style-type: none"> La entidad mantiene una política retributiva igualitaria, aplicando el Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social. Comunicar y facilitar a toda la plantilla las tablas salariales acordadas para los años 2019, 2020 y 2021 del convenio colectivo 			



<p>estatal del sector de acción e intervención social.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar análisis estadístico sobre retribuciones distribuidas entre hombre y mujeres según categorías profesionales, para garantizar la igualdad salarial.
INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciando con o sin complementos salariales.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
A todo el personal de APROME
PERSONAL RESPONSABLE
Comisión de Igualdad del II Plan de Igualdad.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN
COMENTARIOS

XII.6.- ÁREA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

ACCIÓN N.º:	6		
ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA		
ACCIÓN	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE GENERO EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS		
FECHA DE INICIO	2020-2022	FECHA DE FIN	Fin de vigencia
OBJETIVOS			
<ul style="list-style-type: none"> Comunicar tanto de forma externa como interna los compromisos y planes de la entidad para favorecer la igualdad. Sensibilizar de la importancia de cumplir con la política de igualdad de la empresa 			



- Evitar los tratos discriminatorios y las desigualdades por razón de género.
- Dar a conocer a la plantilla la existencia del plan de igualdad y las acciones que la componen.
- Que todos los documentos de gestión y comunicación empresarial, tanto interior como exterior, tengan una perspectiva de lenguaje inclusivo.

MEDIDAS

- Durante la elaboración del presente Plan de Igualdad se comunicó a toda la plantilla el vencimiento del anterior Plan de Igualdad y se solicitó la colaboración de todos a través de los responsables de cada Centro o Servicio para trasladar las aportaciones, sugerencias, críticas, medidas y nuevas ideas para incluir en el presente Plan de Igualdad.
- Comunicar y facilitar a toda la plantilla el Plan de Igualdad
- Elaborar un documento de estilo interno donde se fomente el lenguaje inclusivo. Adaptando los documentos y protocolos utilizados en la intervención de los diferentes servicios acordes a dicho lenguaje inclusivo.
- Comunicar la composición de los miembros de la Comisión de Igualdad y facilitar canales de comunicación a toda la plantilla, para que puedan plantear consultas, sugerencias y medidas futuras relacionadas con la igualdad dentro de la entidad.
- Revisar textos y cualquier otro documento de forma progresiva aplicando la perspectiva de lenguaje inclusivo.

INDICADORES

- Comunicar y facilitar a toda la plantilla el Plan de Igualdad
- Elaborar un documento de estilo interno donde se fomente el lenguaje inclusivo. Adaptando los documentos y protocolos utilizados en la intervención de los diferentes servicios acordes a dicho lenguaje inclusivo.
- Comunicar la composición de los miembros de la Comisión de Igualdad y facilitar canales de comunicación a toda la plantilla, para que puedan plantear consultas, sugerencias y medidas futuras relacionadas con la igualdad dentro de la entidad.

PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO

A toda la plantilla de APROME.



PERSONAL RESPONSABLE
Comisión de Igualdad del II Plan de Igualdad.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN
Canales de comunicación internos y externos de APROME
COMENTARIOS

XII.7.- ÁREA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ACCIÓN N.º:	7		
ÁREA DE ACTUACIÓN	TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD		
ACCIÓN	Transversalizar la perspectiva de género en APROME		
FECHA DE INICIO	2020-2022	FECHA DE FIN	Fin de vigencia
OBJETIVOS			
Incorporar la perspectiva y el compromiso por la igualdad a través de los servicios y programas que realiza la entidad.			
MEDIDAS			
<ul style="list-style-type: none"> • En el Programa de supervisión técnica de la entidad se incluye información y sensibilización acerca de cuestionamiento y eliminación de estereotipo y roles de género a los/las profesionales incidiendo en que este punto de vista se encuentre presente en su labor profesional en los distintos servicios y programas en los que desarrollan su actividad. • Elaborar un documento de acción sobre como incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igual en su intervención profesional y se eliminen estereotipos de género. 			



INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> Informe del número de personas atendidas en cada servicio o programa segregadas por sexo. Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO
A toda la plantilla de APROME.
PERSONAL RESPONSABLE
Comisión de Igualdad y Seguimiento del II Plan.
MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN
COMENTARIOS

XII.8.- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

ACCIÓN N.º:	8		
ÁREA DE ACTUACIÓN	EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL		
ACCIÓN	Evitar la discriminación sexual por razón de sexo.		
FECHA DE INICIO	2020-2022	FECHA DE FIN	Fin de vigencia
OBJETIVOS			
<ul style="list-style-type: none"> Prevenir y evitar la discriminación sexual o por razón de sexo a las personas que desarrollan su actividad laboral en la entidad. Difundir las líneas de actuación por parte de APROME en casos de 			



<p>acoso sexual o acoso por razón de sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer el procedimiento de actuación ante posibles casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
<p>MEDIDAS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y erradicar conductas o comentarios de los profesionales en las reuniones de cada equipo técnico realizadas semanalmente en los diferentes Servicios. • Presentar, comunicar y difundir el protocolo de actuación a toda la plantilla, una vez elaborado en las reuniones de los equipos. • Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
<p>INDICADORES</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del protocolo. • Informe sobre consultas relacionadas con el acoso sexual en los servicios. • Informe sobre casos de acoso sexual presentado y resuelto.
<p>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</p>
<p>A todo el personal de APROME.</p>
<p>PERSONAL RESPONSABLE</p>
<p>Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad.</p>
<p>MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN</p>
<p>COMENTARIOS</p>

XIII.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el objeto valorar la adecuación de las acciones y medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente, la Comisión de Igualdad de APROME evaluará que se hayan logrado los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.



Serán evaluados los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: comprobar si el Plan es aplicable a la Asociación, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas.

Para llevar a cabo esta evaluación, se proponen las siguientes acciones:

- Reunión anual de la Comisión de Igualdad de APROME.
- La Comisión de Igualdad de APROME elaborará informes anuales de evaluación de los objetivos y medidas propuestas en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán incluir la propuesta de medidas suplementarias y/o correctoras con el objetivo de consolidar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la Asociación.



ANEXOS

ANEXO I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

APROME 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 Asociación, 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, entendiéndola por esta «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 informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa 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 II Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas de igualdad contenidas en el I Plan de Igualdad.

Susana Rodríguez López,
Presidenta de APROME

En Valladolid, a 30 de diciembre de 2019.

ANEXO II. CUESTIONARIO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN APROME

FECHA: DICIEMBRE DE 2019

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Datos generales

Forma jurídica:	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Dirección:	CALLE DOS DE MAYO Nº 13- 2º B. VALLADOLID
Denominación social:	Asociación para la Protección del Menor en los Procesos de Separación de sus Progenitores (APROME)
E-mail:	proteccion.menor@aprome.org
Página Web:	www.aprome.org

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	159	83,68%	31	16,32%	190

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	120	83,33%	24	16,67%	144

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores /as	<input checked="" type="checkbox"/>
--	-------------------------------------

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1 Datos Generales

Tabla 3: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	30	15,79%	4	2,11%	34
30-45 años	97	51,05%	21	11,05%	118
46 y más años	32	16,84%	6	3,16%	38
TOTAL	159	83,68%	31	16,32%	190

Tabla 4: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	1	0,53%	1	0,53%	2
Temporal a tiempo parcial	32	16,84%	6	3,16%	38
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	39	20,53%	13	6,84%	52
Indefinido a tiempo parcial	81	42,63%	11	5,79%	92
Prácticas	6	3,16%	0	0,00%	6
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	159	83,68%	31	16,32%	190

Tabla 5: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	15	7,89%	1	0,53%	16
De 6 meses a 1 año	9	4,74%	3	1,58%	12
De 1 a 2 años	21	11,05%	6	3,16%	27
De 3 a 5 años	22	11,58%	7	3,68%	29
De 6 a 10 años	26	13,68%	5	2,63%	31
Más de 11 años	66	34,74%	9	4,74%	75
TOTAL	159	83,68%	31	16,32%	190



Tabla 6: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo profesional 0	2	1,05%	0	0,00%	2
Grupo profesional 1	148	77,89%	28	14,74%	176
Grupo profesional 2	6	3,16%	1	0,53%	7
Grupo profesional 3	1	0,53%	1	0,53%	2
Grupo profesional 4	2	1,05%	1	0,53%	3
TOTAL	159	83,68%	31	16,32%	190

Tabla 7: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	2		0		2
1	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	148		28		176
2	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	6		1		7
	Universitarios					
3	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	1		1		2
	Universitarios					
4	Sin estudios					
	Primarios	2		1		3
	Secundarios (1)					
	Universitarios					
TOTAL	Sin estudios	0		0		0
	Primarios	2		1		3
	Secundarios (1)	7		2		9
	Universitarios	150		28		178

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc

Tabla 8 : Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales*



Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €					
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000 €		2	1,05%	0	0,00%	2
1	Menos de 7.200 €	20	10,53%	3	1,58%	23
	7.201 €- 12.000 €	32	16,84%	4	2,11%	36
	12.001 € - 14.000 €	7	3,68%	2	1,05%	9
	14.001 € - 18.000 €	40	21,05%	7	3,68%	47
	18.001 € - 24.000 €	40	21,05%	8	4,21%	48
	24.001 € - 30.000 €	6	3,16%	3	1,58%	9
	30.001 € - 36.000 €	3	1,58%	1	0,53%	4
Más de 36.000 €						
2	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €	1	0,53%	0	0,00%	1
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €	3	1,58%	1	0,53%	4
	18.001 € - 24.000 €	2	1,05%	0	0,00%	2
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000 €						
3	Menos de 7.200 €					
	7.201 €- 12.000 €	1	0,53%	0	0,00%	1
	12.001 € - 14.000 €	0	0,00%	1	0,53%	1
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000 €						
4	Menos de 7.200 €	0	0,00%	1	0,53%	1
	7.201 €- 12.000 €	2	1,05%	0	0,00%	2
	12.001 € - 14.000 €					
	14.001 € - 18.000 €					
	18.001 € - 24.000 €					
	24.001 € - 30.000 €					
	30.001 € - 36.000 €					
Más de 36.000 €						
TOTAL		159	83,68%	31	16,32%	190

(*)Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales³³ Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añade al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

Tabla 9: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
N° de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	34	17,89%	6	3,16%	40
De 20 a 35 horas	95	50,00%	14	7,37%	109
De 36 a 39 horas	30	15,79%	11	5,79%	41
40 horas					
Más de 40 horas					
TOTAL	159	83,68%	31	16,32%	190

C. 2. Movimientos de personal.

Tabla 10: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
Año 2019	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	29	74,36%	10	25,64%	39	25	69,44%	11	30,56%	36
TOTAL	29	74,36%	10	25,64%	39	25	69,44%	11	30,56%	36

Tabla 11: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	0	0,00%	2	5,13%	2
Temporal a Tiempo Parcial	28	71,79%	8	20,51%	36
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas	1	2,56%	0	0,00%	1
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL	29	74,36%	10	25,64%	39

Tabla 12: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo profesional 0					
Grupo profesional 1	29	74,36%	9	23,08%	38
Grupo profesional 2					
Grupo profesional 3					
Grupo profesional 4	0	0,00%	1	2,56%	1
TOTAL	29	74,36%	10	25,64%	39

Tabla 13: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido	0	0,00%	1	2,78%	1
Finalización del contrato	21	58,33%	6	16,67%	27
Cese voluntario	3	8,33%	4	11,11%	7
Cese por persona a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	1	2,78%	0	0,00%	1
TOTAL	25	69,44%	11	30,56%	36

Tabla 14: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	36	46,75%	6	7,79%	42
Accidente de Trabajo	1	1,30%	0	0,00%	1
Maternidad (parto)	4	5,19%			4
Maternidad	4	5,19%			4
Cesión al padre del permiso de maternidad	1	1,30%			1
Paternidad			1	1,30%	1
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo		0,00%			
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	8	10,39%	1	1,30%	9
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o	5	6,49%	0	0,00%	5
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	1	1,30%	0	0,00%	1
Excedencia voluntaria	6	7,79%	2	2,60%	8
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	1	1,30%	0	0,00%	1
TOTAL	67	87,01%	10	12,99%	77

C.3. Responsabilidades familiares

Tabla 15: Responsabilidades familiares: n° de hijas/ os

Responsabilidades familiares: n° de hijas/ os					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

Tabla 16: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

C.4. Promoción y formación

Tabla 17: Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
N° total de personas que han ascendido de nivel					
TOTAL					

Tabla 18: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN COORDINACIÓN PARENTAL	45	41,28%	5	4,59%	50
POSTGRADO IGUALDAD DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD	24	22,02%	1	0,92%	25
EXPERTO EN INTERVENCIÓN CON MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	17	15,60%	1	0,92%	18



POSTGRADO INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL Y TERAPÉUTICA CON MENORES EN SITUACIÓN DE RIESGO	4	3,67%	2	1,83%	6
POSTGRADO TÉCNICAS ACTIVAS Y CREATIVAS EN TERAPIA FAMILIAR MAS ALLÁ DE LAS PALABRAS	2	1,83%	0	0,00%	2
VIOLENCIA DE GÉNERO	7	6,42%	1	0,92%	8
TOTAL	99	90,83%	10	9,17%	109