

# PLAN DE IGUALDAD DIVERSIDAD ENTRE IGUALES



PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN PÁRKINSON APARKAM

## **PLAN DE IGUALDAD “DIVERSIDAD ENTRE IGUALES”**

---

APARKAM es una entidad sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública, que actúa con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por la enfermedad de Pákinson desde 2003. Se trabaja desde los siguientes servicios: servicio de rehabilitación (fisioterapia, logopedia, terapia ocupacional, estimulación cognitiva, musicoterapia), servicio de atención a las familias, espacio bienestar, ocio y voluntariado y sensibilización social.

A lo largo de estos años, se han ido detectando importantes necesidades en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

- Detección de casos de violencia de género acentuados por las situaciones de discapacidad.
- Escasa formación en profesionales de este ámbito en materia de igualdad y violencia de género.
- Falta de inclusión de políticas de igualdad y transversalidad de género en la estructura organizativa de la entidad.

Tras haber detectado estas grandes necesidades que engloban muchas otras cuestiones esenciales, surge la necesidad de elaborar un Plan de igualdad con el objetivo de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a erradicar las situaciones de violencia de género en el colectivo de mujeres con diversidad funcional. Organizado por la Asociación APARKAM y aprovechando las sinergias con otras entidades, se plantea un Plan que pretende comenzar a dar respuesta a un problema social todavía poco visibilizado en el colectivo que compete a la entidad y muy importante, con repercusión en toda la población.

A través del Plan de Igualdad, se desarrolla un proceso de integración de la igualdad de manera transversal en la entidad. Se debe entender este Plan como un instrumento necesario para lograr un modelo igualitario entre mujeres y hombres, además de en el ámbito laboral y asistencial, trascendiendo a todas las personas que componen la entidad.

El presente documento se elabora en el marco de la subvención concedida por el Ayuntamiento de Leganés dentro de la convocatoria de subvenciones del año 2019.

Dentro de este marco, se ha realizado un diagnóstico con el objetivo de conocer la situación de partida de las mujeres y los hombres que componen la entidad, identificando las desigualdades y posibles causas de las mismas. En este punto, se desarrollan una serie de líneas de actuación, objetivos y acciones concretas con el fin último de lograr la igualdad entre mujeres y hombres que componen la entidad.

Este Plan se plantea como un documento básico desde el que partir en cuanto a objetivos y acciones; pero, a su vez, será un documento flexible y adaptable, en el que la situación se analizará de manera recurrente y se podrán recoger las modificaciones necesarias concordantes con la realidad actual y la calendarización de las acciones.

### **Determinación de las partes que los conciertan.**

La Fundación Luz Casanova durante los años 2020 y 2021 ha puesto en marcha el programa IGUALATE, centrado en el diseño y desarrollo de Planes de igualdad en pequeñas empresas. Este proyecto responde al Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y está pensado especialmente para aquellas entidades que sin estar obligadas quieran anticiparse a la ley y destacarse por su compromiso en igualdad.

El equipo de consultoría facilita el diseño y la elaboración de planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad tanto en empresas o entidades como en administraciones públicas, para poder analizar e incorporar la perspectiva de género y los principios de igualdad en las estructuras organizativas, las estrategias empresariales, los servicios, las intervenciones y las dinámicas de trabajo.

Además, a través de este documento nos sumamos al compromiso de cumplimiento del ODS 5:

*“Lograr la igualdad real de mujeres y hombres, principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico y de forma transversal en otros objetivos.”*

En el marco del proyecto IGUALATE, se diseña el siguiente Plan de Igualdad entre la Fundación Luz Casanova y la Asociación Aparkam.

## **1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO**

---

La plantilla de APARKAM está formada por 10 personas contratadas, todas ellas mujeres. La Junta Directiva está formada por 7 personas, 4 hombres y 3 mujeres. Tras una primera fase de diagnóstico, se han podido identificar los siguientes resultados, para los cuáles se diseñarán medidas concretas para introducir mejoras en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

### **1. *Proceso de selección y contratación.***

APARKAM no cuenta con un protocolo específico en materia de selección y contratación, si bien podemos identificar los siguientes elementos:

- Los criterios que guían los procesos de selección y contratación son los siguientes:
  - Formación específica.
  - Experiencia previa.
  - Habilidades personales: Comunicación, trabajo en equipo, atención centrada en la persona.
- La selección de personal se lleva a cabo por la directora de la entidad en colaboración con la Junta Directiva. La directora tiene formación en igualdad a través del Instituto de La Mujer de 4 horas de duración.
- Las entrevistas de selección de personal son iguales para mujeres y para hombres. Se fomenta el uso de lenguaje inclusivo y se evitan las preguntas de carácter personal.
- Las convocatorias de ofertas de empleo incorporan lenguaje inclusivo y se difunden por canales que garanticen la igualdad de acceso a las mismas.
- La selección de personal se realiza a partir del criterio de búsqueda de adecuación al puesto en materia de competencias, formación y experiencia, independientemente del sexo.



## 2. Clasificación profesional

	Mujer	Hombre
Directora	X	
Fisioterapeuta	X	
Fisioterapeuta	X	
Musicoterapeuta	X	
Responsable de contabilidad, fiscalidad y compras	X	
Logopeda	X	
Terapeuta ocupacional	X	
Psicóloga	X	
Trabajadora social	X	
Responsable de comunicación	X	
<b>Total plantilla</b>		10

- El nivel de estudios y la categoría profesional van acorde al convenio. A cada profesional se le reconoce su puesto según su formación, siguiendo el convenio establecido.
- No se observa concentración de personal en determinados niveles jerárquicos.

## 3. Formación.

La entidad cuenta con un Plan de Formación. Además, todas las personas que forman parte de la plantilla han recibido formación en igualdad.

- El equipo de profesionales ha recibido formación en igualdad de género. (4 horas).
- Las componentes del equipo deciden en función de su tiempo y organización la formación a la que acuden.
- Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. Las formaciones se graban para facilitar el acceso a las mismas.

- Las horas de formación están estipuladas según convenio. De manera interna se regula la formación de cada persona en función de su jornada laboral.

#### **4. Promoción profesional.**

En APARKAM no existe promoción interna ya que no hay puestos de mayor o menor rango. Por lo tanto, no hay una planificación en este ámbito que pueda contemplar las desigualdades que se pudieran producir entre hombres y mujeres.

Como no existen cargos directivos entre las personas trabajadoras, no se puede valorar el acceso diferenciado entre hombres y mujeres a este tipo de espacios jerarquizados.

#### **5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

En APARKAM, a cada profesional se le reconoce su puesto según su formación, siguiendo el convenio establecido. Los datos relativos a este punto del diagnóstico se expondrán a través de la Auditoría Retributiva del “Anexo I”.

#### **6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

APARKAM cuenta con un Plan de Igualdad que recoge y favorece el acceso a las medidas de conciliación y corresponsabilidad, pero no han podido ponerse en marcha. Por lo tanto, el objetivo del presente documento será activar dichas medidas.

#### **7. Infrarrepresentación femenina.**

La plantilla que forma el equipo profesional está compuesta por mujeres. La Junta Directiva está formada por 7 personas, 4 hombres y 3 mujeres. Por tanto, no hay infrarrepresentación femenina.

#### **8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

APARKAM no cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género.

## **2. OBJETIVOS DEL PLAN**

---

Objetivos generales:

- Fomentar la igualdad e introducir la perspectiva de género en la estructura organizativa y de comunicación de la entidad.
- Prevenir e intervenir en los casos de acoso por razón de sexo, acoso sexual o violencia de género a todos los niveles.

- Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso, promoción y desarrollo profesional de la entidad.
- Promover la conciliación familiar, laboral y personal.

Objetivos específicos:

- ❖ Implementar el Plan de Igualdad
- ❖ Incorporar el principio de igualdad en la gestión y organización
- ❖ Incorporar la transversalidad de género en la planificación, gestión y evaluación de proyectos
- ❖ Implementar formación específica en materia de género e igualdad
- ❖ Intervenir contra el acoso sexual y por razón de sexo
- ❖ Prevenir e intervenir en las situaciones de violencia de género
- ❖ Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio
- ❖ Eliminar el sexismo y estereotipos de los elementos de comunicación de la entidad
- ❖ Evitar discriminaciones en el acceso laboral
- ❖ Intervenir sobre la segregación laboral
- ❖ Promover el ajuste entre desarrollo profesional y personal

### 3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

Línea 1. Cultura organizacional				
Eje 1: La entidad y las personas				
Objetivo específico: Implementar el Plan de Igualdad				
Área de intervención	Acciones	Temporalización	Responsables	Indicadores
Estructura organizativa	Constituir la Comisión de Igualdad	2021	Responsable del Plan Dirección	-Si/no se constituye la Comisión de Igualdad
	Constituir el Reglamento de funcionamiento de la Comisión y del Plan	2021	Responsable del Plan	-Si/no se constituye el Reglamento de funcionamiento
	Establecer reuniones de la Comisión con una periodicidad mínima cuatrimestral	2021	Responsable del Plan	-Si/no se establecen formalmente las reuniones de la Comisión
	Asegurar el presupuesto necesario para desarrollar las acciones del Plan	Durante todas la vigencia del Plan	Responsable del Plan Dirección Junta Directiva	-Si/no existe y se destina el presupuesto suficiente
	Divulgar el Plan de Igualdad	Durante todas la vigencia del Plan	Comunicación	-Nº de personas informadas, desagregado por sexo -Enlaces web, RRSS -Cuestionario de evaluación.
Objetivo específico: Incorporar el principio de igualdad en la gestión y organización				
Área de intervención	Acciones	Temporalización	Responsables	Indicadores
Estructura organizativa	Revisar e incluir la variable sexo en documentos, solicitudes, estadísticas, etc.	2020	Responsable del Plan Comisión de Igualdad	-Si/no se actualiza el 100% de los documentos
	Introducir la transversalidad de género en materia de Prevención de Riesgos Laborales	2020	Responsable del Plan Comisión de Igualdad PRL	-Nº de actuaciones o herramientas incluidas en PRL en esta materia

<b>Objetivo específico: Incorporar la transversalidad de género en la planificación, gestión y evaluación de proyectos</b>				
<i>Área de intervención</i>	<i>Acciones</i>	<i>Temporalización</i>	<i>Responsables</i>	<i>Indicadores</i>
Proyectos	Establecer, al menos 2 formaciones obligatorias concretas sobre igualdad y género en materia de proyectos	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comisión de Igualdad Dirección	-Nº de formaciones -Nº de asistentes, desagregado por sexo -Cuestionario
	Transversalizar la perspectiva de género en los proyectos establecidos y por establecer	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comisión de Igualdad	-Si/no se introduce esta perspectiva en todos los proyectos
<b>Objetivo específico: Implementar formación específica en materia de género e igualdad</b>				
<i>Área de intervención</i>	<i>Acciones</i>	<i>Temporalización</i>	<i>Responsables</i>	<i>Indicadores</i>
Formación	Realizar un estudio en profundidad de las necesidades formativas de profesionales y participantes	2021	Responsable del Plan Comisión de Igualdad	-Si/no se realiza el estudio y se concretan los resultados en un documento formalizado
	Establecer formaciones en materia de igualdad y género para profesionales y personas participantes de la entidad	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comisión de Igualdad Dirección	-Nº de formaciones -Nº de asistentes, desagregado por sexo -Cuestionario de evaluación.
<b>Objetivo específico: Intervenir contra el acoso sexual y por razón de sexo</b>				
<i>Área de intervención</i>	<i>Acciones</i>	<i>Temporalización</i>	<i>Responsables</i>	<i>Indicadores</i>
Profesionales y participantes de la entidad	Elaborar un Protocolo de actuación en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comisión de Igualdad Dirección	-Si/no se elabora el Protocolo -Grado de adecuación
	Difundir los resultados del estudio y Protocolo de actuación	Durante toda la vigencia del Plan	Comunicación	-Nº de personas informadas, desagregado por sexo -Enlaces web, RRSS -Cuestionario
	Crear, al menos, una campaña anual de sensibilización	Durante toda la vigencia del Plan	Comunicación Responsable del Plan	-Nº de campañas -Nº personas participantes, desagregado por sexo

	Establecer al menos, una formación obligatoria en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comisión de Igualdad Dirección	-Nº de formaciones -Nº de asistentes, desagregado por sexo -Cuestionario de evaluación.
<b>Objetivo específico: Prevenir e intervenir en las situaciones de violencia de género</b>				
<i>Área de intervención</i>	<i>Acciones</i>	<i>Temporalización</i>	<i>Responsables</i>	<i>Indicadores</i>
Profesionales y participantes de la entidad	Establecer un Protocolo de actuación en este ámbito que incluya un estudio en profundidad de las situaciones de VG y posibilidades de intervención desde la entidad.	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comisión de Igualdad Dirección	-Si/no se elabora el Protocolo -Grado de adecuación
	Divulgar los resultados del estudio y Protocolo, además de establecer formaciones concretas o talleres	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comisión de Igualdad Dirección Comunicación	-Nº de personas informadas, desagregado por sexo. -Enlaces web, RRSS -Cuestionario de evaluación.
<b>Eje 2: Comunicación</b>				
<b>Objetivo específico: Utilizar un lenguaje inclusivo y no discriminatorio</b>				
<i>Área de intervención</i>	<i>Acciones</i>	<i>Temporalización</i>	<i>Responsables</i>	<i>Indicadores</i>
Comunicación	Incluir el lenguaje inclusivo en la formación obligatoria de la entidad	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comisión de Igualdad Dirección	-Si/no se incluye en el 100% de los documentos
	Revisar las aplicaciones internas, web y redes sociales para incluir lenguaje inclusivo	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comunicación	-Si/no se introduce el lenguaje inclusivo en todos los
	Activar un enlace en la web de APARKAM con información sobre las acciones del Plan y crear un buzón de sugerencias	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comunicación	-Si/no se activa el enlace -Si/no se crea el buzón de sugerencias

<u>Objetivo específico: Eliminar el sexismo y estereotipos de los elementos de comunicación de la entidad</u>				
<i>Área de intervención</i>	<i>Acciones</i>	<i>Temporalización</i>	<i>Responsables</i>	<i>Indicadores</i>
Comunicación	Realizar, al menos 1 campaña de sensibilización sobre la eliminación de estereotipos sexistas	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Dirección	-Nº de campañas -Nº personas participantes, desagregado por sexo.
	Revisar las imágenes y publicidad para que no contengan connotaciones sexistas	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Comunicación	-Si/no se revisan y modifican las imágenes y publicidad con connotaciones sexistas

<b>Línea 2. Organización laboral</b>				
<b>Eje 3: Acceso y relaciones laborales</b>				
<u>Objetivo específico: Evitar discriminaciones en el acceso laboral</u>				
<i>Área de intervención</i>	<i>Acciones</i>	<i>Temporalización</i>	<i>Responsables</i>	<i>Indicadores</i>
Recursos humanos	Introducir la perspectiva de género e igualdad en el protocolo de procesos de selección	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Recursos Humanos Comisión de Igualdad	-Si/no se introduce la perspectiva de género de manera formal en el protocolo
<u>Objetivo específico: Intervenir sobre la segregación laboral</u>				
Recursos humanos	Favorecer el acceso e incorporación en igualdad a los empleos de la entidad	2020-vigencia del Plan	Responsable del Plan Dirección Comisión de Igualdad RRHH	-Si/no se logra la paridad en el acceso e incorporación al empleo



<b>Eje 4: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>				
<b>Objetivo específico: Promover el ajuste entre desarrollo profesional y personal</b>				
<i>Área de intervención</i>	<i>Acciones</i>	<i>Temporalización</i>	<i>Responsables</i>	<i>Indicadores</i>
Recursos humanos	Revisar las contrataciones y jornadas laborales en función de la carga de trabajo	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan RRHH Comisión de Igualdad	-Si/no se adecúa cada jornada en función de la carga de trabajo
	Elaborar un protocolo de conciliación y corresponsabilidad.	Durante toda la vigencia del Plan	Responsable del Plan Dirección Comisión de Igualdad RRHH	-Si/no se elabora el Plan -Grado de adecuación

#### **4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.**

---

El seguimiento y la revisión periódica se llevarán a cabo por la Comisión de Igualdad y la Junta Directiva cuando sea pertinente.

Una vez al año se analizará y evaluará el Plan de Igualdad. Esta evaluación se llevará a cabo por la trabajadora social de la entidad. A su vez, una vez al trimestre se desarrollarán reuniones del seguimiento del Plan de Igualdad.

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la evaluación nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

El procedimiento de evaluación y seguimiento se llevará a cabo a través de las siguientes áreas y en relación a los indicadores diseñados. La evaluación se llevará a cabo durante el último trimestre de vigencia del plan.



<b>Evaluación de resultados</b>	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados
	Grado de consecución de los resultados esperados.
	Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
<b>Evaluación de proceso</b>	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
	Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
	Tipo de dificultades y soluciones aportadas
	Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan
	Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa
<b>Evaluación de impacto</b>	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
	Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
	Grado de conocimiento de las áreas y medidas asociadas a las mismas diseñadas en el plan. Este elemento permitirá evaluar el alcance del plan y la calidad de los protocolos de comunicación y difusión interna de la Asociación.
	Aplicación de las medidas diseñadas: evaluación del diseño vinculado a necesidades reales de la Asociación para su ajuste y modificación.
	Satisfacción de las personas trabajadoras en relación a los contenidos y medidas del Plan de Igualdad.

## **5. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.**

---

El órgano responsable del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de APARKAM sería la Comisión de Igualdad, que está formada por estará formado por representantes de la Comisión de Igualdad y por personas clave en la estructura orgánica de la Asociación.

Este órgano se reunirá:

- Una vez al trimestre para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y siempre que se considere necesario de manera extraordinaria.
- Una vez al año para realizar una evaluación continua más profunda respecto a la implementación del Plan de Igualdad elaborado.

Las funciones de este órgano serán:

- Recoger sugerencias y aportaciones de las personas trabajadoras, voluntarias o socias para analizarlas y proponer soluciones.
- Identificar elementos de mejora en el desarrollo del Plan.

## **6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.**

---

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad será la comunicación a la Comisión de Igualdad para su estudio y el consiguiente reporte a la Junta Directiva para la resolución de las problemáticas que puedan surgir en el proceso de implementación del plan.

ANEXO I

**Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.**

(Los datos se revisarán y actualizarán de forma anual)

EQUIPO PROFESIONAL	TIPO DE CONTRATO	JORNADA	CONVENIO	PUESTO	ANTIGUEDAD	SALARIO BRUTO MENSUAL
TRABAJADORA 1	INDEFINID	100%	Centros de At. a personas con discapacidad	Dirección	01/04/2006	2218
TRABAJADORA 2	INDEFINID	35%	Idem	Fisioterapeuta	01/01/2019	521
TRABAJADORA 3	INDEFINID	61%	Idem	Psicóloga	08/01/2013	1194
TRABAJADORA 4	INDEFINID	53%	Idem	Musicoterapeut	15/09/2010	783
TRABAJADORA 5	INDEFINID	43%	Idem	Quiromasajista	03/03/2008	650
TRABAJADORA 5	INDEFINID	23%	Idem	Contable	02/01/2015	303
TRABAJADORA 6	INDEFINID	51%	Idem	Logopeda	04/03/2019	774
TRABAJADORA 7	INDEFINID	35%	Idem	Fisioterapeuta	01/01/2019	500
TRABAJADORA 8	INDEFINID	61%	Idem	Terapeuta	06/04/2017	838

				Ocupacional		
<b>TRABAJADORA 9</b>	INDEFINID	27%	Idem	Responsable Comunicación	05/04/2018	477
<b>TRABAJADORA 10</b>	INTERINA- INDEFINID	61%	Idem	Trabajadora Social	05/10/2020	843

<b>Personas voluntarias</b>	<b>N.º mujeres</b>	<b>N.º hombres</b>
5	3	2