

Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

2016-2021

Versión 2, actualizada el 30 de
octubre de 2020

**APNEEF- Asociación de Personas con
Necesidades Especiales de Eivissa y
Formentera-**



Contenido

1- INTRODUCCIÓN	3
PRESENTACIÓN APNEEF	4
ELABORACIÓN DEL PLAN.....	6
2- PLAN DE IGUALDAD	7
DEFINICIÓN.....	7
ALCANCE.....	8
AGENTES IMPLICADOS	8
METODOLOGÍA.....	9
FASES	10
OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	10
3- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
A- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	152
B- CONDICIONES LABORALES	173
C- GESTIÓN DEL PERSONAL.....	15
D- CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZATIVA.....	17
4- RESUMEN MEDIDAS A IMPLANTAR	19
5- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	21
6- REFERENCIAS y BIBLIOGRAFÍA CONSULTADAS	22

1.- INTRODUCCIÓN

El compromiso de las organizaciones del Tercer Sector con la promoción y garantía de la Igualdad de Oportunidades se configura como un paso en el fomento de la RSC (Responsabilidad Social Corporativa). Este impulso promueve el aumento de las posibilidades laborales y el desarrollo profesional, al tiempo que incrementa la satisfacción y motivación entre la plantilla.

El desarrollo e implementación de los Planes de Igualdad en ONGD's, o en entidades de menor tamaño, se generan en un entorno de fácil implantación debido a su estructura generalmente flexible. Sin embargo, la propia naturaleza de las organizaciones y la falsa consideración de que su feminización lleva implícita una garantía de la igualdad de oportunidades en su funcionamiento, puede llevar a ocultar posibles desigualdades y relaciones de poder dentro de éstas.

Los Planes de Igualdad se conforman, por ello, como una herramienta con un triple objetivo. Por un lado, detectar posibles asimetrías, desequilibrios o discriminaciones en el entorno laboral; por otro, diseñar acciones de mejora y corrección de dichas discriminaciones y, por último, fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Son, por tanto, un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad). Estos documentos operativos deben traducirse en acciones concretas objeto de seguimiento y evaluación, deben ser revisados y actualizados y tener un carácter temporal.

APNEEF está comprometida con la Igualdad de Oportunidades en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1).

Este Plan deberá ser firmado por la Junta Directiva de la asociación y por la Comisión de Igualdad; difundido de forma interna y externa; implementado y evaluado.

APNEEF ha realizado los siguientes pasos previos a la elaboración del plan:

- Establecimiento y firma del compromiso en el fomento de las medidas para la igualdad. Documento firmado el 18 de julio del año 2013.
- Constitución de la Comisión de Igualdad en julio de 2013.
- Realización del Diagnóstico previo que contiene la información y el análisis necesario para identificar las acciones o medidas a implementar.

PRESENTACIÓN APNEEF

APNEEF- Asociación de Personas con Necesidades Especiales de Eivissa y Fomentera, fundada en el año 1998, es una asociación sin ánimo de lucro que agrupa a personas con diversidades funcionales de cualquier tipo (físicas, psíquicas, sensoriales y/o cognitivas) que trabaja con el objetivo de favorecer su desarrollo y evolución y aumentar su calidad de vida, autonomía e integración social a través de programas terapéuticos, educativos y rehabilitadores.

El domicilio de la entidad se encuentra en la calle Abad y la Sierra, 50, local 3 (entrada por San Cristòfol, 13) 07800 Illes Balears, Eivissa www.apneef.org.

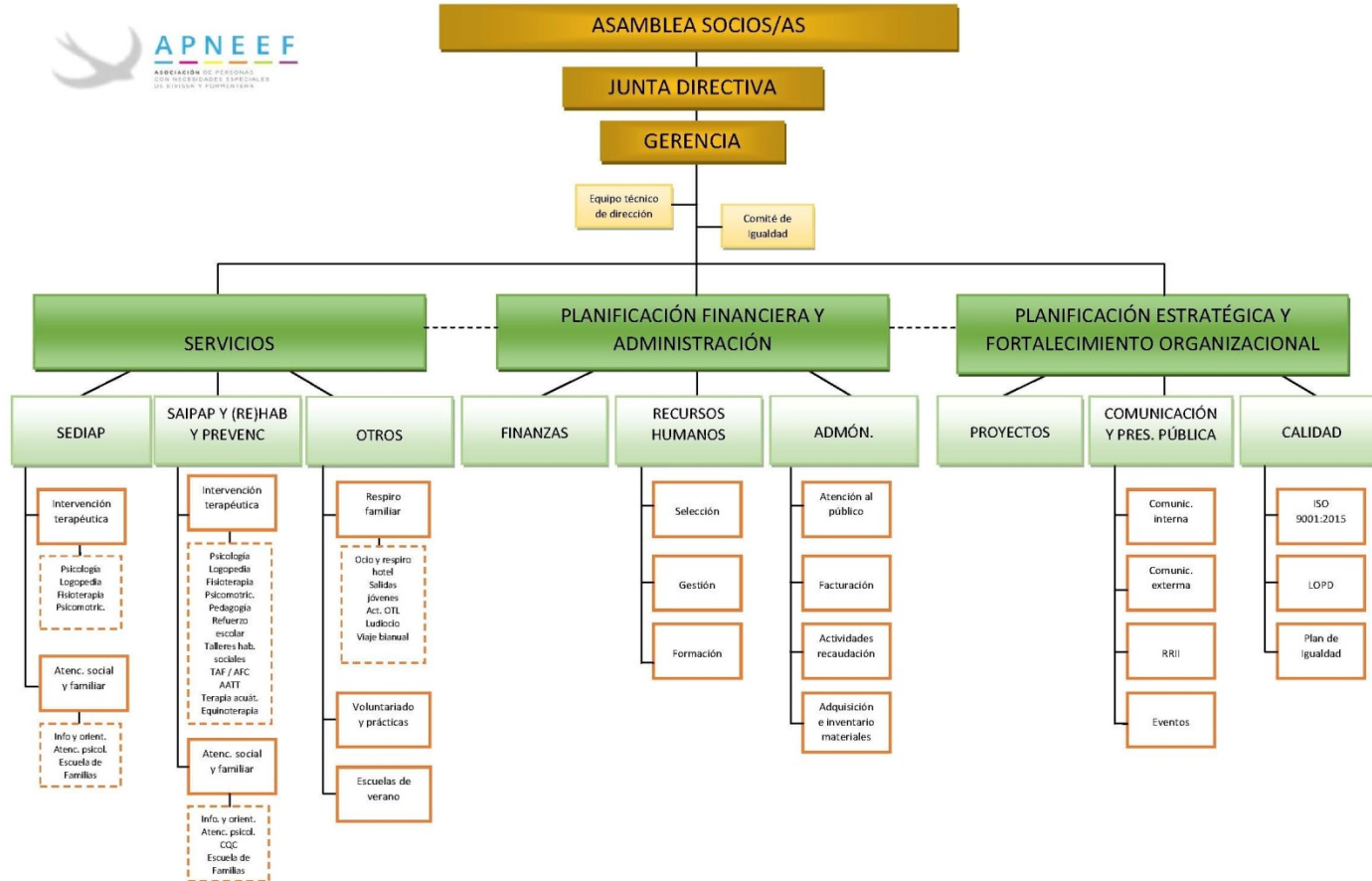
Fue declarada de Utilidad Pública en el año 2011 y se encuentra registrada en el Registro de Asociaciones de les Balears con el número: 311000003605 y en el Registro Unificado de los Servicios Sociales de las Baleares con el número 610. A fecha de hoy, APNEEF cuenta con 212 personas asociadas de las cuales 72 son mujeres (33,96%) y 140 hombres (66,04%).

El trabajo de la asociación se articula en torno a:

- Ofrecer tratamiento rehabilitador y preventivo
- Organizar jornadas, talleres de sensibilización a la población en general
- Promover y facilitar la información y formación sobre las distintas necesidades que presentan las personas con diversidad funcional.

APNEEF cuenta con 29 personas en plantilla más 7 en régimen de autónomos/as, con una distribución en relación al sexo de un 72,2 % de mujeres y 27,8% de hombres.

ORGANIGRAMA APNEEF 2019



La asociación refleja entre sus fines la promoción y la igualdad de oportunidades en personas con diversidad funcional, y siguiendo con éste propósito impulsa y promueve el actual plan. Cabe destacar que para organizaciones que cuentan con menos de 250 personas en su plantilla, la ley de Igualdad no recoge la obligatoriedad de implantar Planes de Igualdad. En este sentido, la iniciativa de APNEEF de profundizar en un proceso de reflexión en torno al tema, indica la sensibilidad al respecto y el impulso para identificar y planificar futuras acciones de mejora.

ELABORACIÓN DEL PLAN

La elaboración de este plan se ha basado en los resultados extraídos en el Diagnóstico previo en cuanto a la situación de igualdad de oportunidades en la entidad, con el fin de identificar posibles desequilibrios y asimetrías e identificar las claves sobre las que deben diseñarse las medidas y acciones a llevar a cabo.

Los datos extraídos han permitido identificar demandas de la plantilla y posibles lineamientos a tener en cuenta en la redacción e implementación de este Plan de Igualdad. Se ha tenido en cuenta la información aportada a través de los cuestionarios de opinión y registro de datos objetivos/estructurales de los y las trabajadoras; cuestionarios abiertos realizados a la coordinación de la entidad; la revisión de memorias; documentos de la web y el plan estratégico vigente.

El diagnóstico, en su parte más cuantitativa, ofrece un panorama objetivo de las cantidades, porcentajes, ubicación y situación de las mujeres en la organización, que se complementa con una parte más cualitativa y subjetiva sobre percepciones, opiniones y expectativas. El documento proporciona información sobre la estructura y clasificación de la plantilla, las cuestiones referidas a la formación, promoción, la gestión del personal por la empresa y la valoración sobre la igualdad de oportunidades en la organización. Las áreas analizadas han sido, en este sentido, la **estructura de la plantilla, las condiciones laborales, la gestión del personal** y, por último **la cultura organizativa y el clima laboral**.

Este análisis ha permitido detectar los puntos débiles o de mejora sobre los que incidir en este Plan de Igualdad. Las acciones que aquí se recogen deben servir para actuar sobre esos desequilibrios detectados, siendo ésta una herramienta efectiva de trabajo, objeto de revisión, evaluación y seguimiento.

2.- PLAN DE IGUALDAD

DEFINICIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es una ley con una dimensión transversal y afecta a distintos ámbitos de actuación, ésta define los Planes de Igualdad *“como 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”* (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007). Esta ley obliga a las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras del sector privado a aprobar y aplicar un Plan de Igualdad (art. 45.2 del Capítulo III).

Los planes fijan, por tanto, los objetivos a alcanzar a través de distintas estrategias y prácticas, así como los instrumentos para el seguimiento y evaluación de los objetivos establecidos.

APNEEF concibe el Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

Ello supone que a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, o cualquier otro aspecto ajeno a su vida laboral representen un obstáculo, y sea en las mismas condiciones retributivas, de formación y promoción dentro de la organización.

APNEEF pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, tal y como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: *“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.”*

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de estos ámbitos y plantea como uno de sus objetivos fundamentales la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

La organización declara, así mismo, que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

ALCANCE

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización de APNEEF, es de aplicación a la totalidad del personal contratado. APNEEF pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran. El presente Plan tendrá una vigencia de 6 años, comenzando ésta en Julio de 2016. Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización

AGENTES IMPLICADOS

La Junta Directiva y la coordinación de la organización se encuentran implicadas en el diseño e implementación del plan, el equipo técnico y terapéutico debe apoyar e integrar las medidas y acciones en el desarrollo cotidiano de su trabajo.

El Comité de Igualdad, constituido el 19 de julio del 2013, y modificado por última vez el 24 de julio de 2020, cuenta con la sensibilización en temas de género y representación de distintas áreas dentro de la organización. Está formado por:

1. Carmen M. Boned
2. Juan Costa Guasch
3. Pablo de la Fuente
4. Vanesa Gómez
5. Melisa Úbeda
6. Tanit M. Bonet

Las funciones de dicho Comité son:

- Apoyo y realización del diagnóstico.
- Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en APNEEF.
- Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- Elevar a la dirección de APNEEF, propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones empresariales.
- Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la empresa, canalizando desde el Comité de Igualdad de todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.
- Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
- Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Revisar que todos los textos generados por APNEEF, hagan un uso no sexista del lenguaje.

METODOLOGÍA

Siguiendo las características que son propias de todo plan, en la elaboración del Plan de Igualdad de APNEEF se han tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres. La vigencia de este Plan es de 6 años.

FASES

1. Compromiso de la Organización: decisión de la elaboración del Plan y comunicación a la plantilla.
2. Creación del Comité de Igualdad
3. Realización del Diagnóstico: planificación, recogida de información, análisis y presentación de propuestas.
4. Programación. Elaboración y planificación del plan (objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario...)
5. Implantación: ejecución acciones previstas, comunicación, seguimiento y control.
6. Evaluación: análisis de los resultados obtenidos, propuestas de mejora.

Medidas transversales (a aplicar durante todo el proceso)

- Comunicación interna y externa
- Formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
- Seguimiento durante todo el desarrollo del Plan.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover en APNEEF el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección asegurando la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización con independencia de su antigüedad o categoría.

- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla de ofensas de esta naturaleza.
- Impulsar mediante acciones de comunicación y formación, la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

En relación a las conclusiones del **Diagnóstico** previo realizado, cabe señalar que la estructura del Plan se desarrolla en relación a las áreas analizadas en dicho diagnóstico y su resultado.

- a-. **Estructura de la plantilla** teniendo en cuenta distintas variables (puestos, departamentos, edad, responsabilidades familiares...)
- b-. **Condiciones laborales** (contrato y jornada, medidas de conciliación, horario).
- c-. **Gestión del personal** (procesos de selección, promoción interna, procesos de selección)
- d-. Opinión del personal en relación a la **cultura organizativa y el clima laboral** en la empresa

A partir del análisis y de la identificación de las **áreas de mejora**, se han fijado los **objetivos** a alcanzar a partir del diseño de determinadas **acciones**.

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe del Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres se han priorizado las siguientes áreas de mejora y las siguientes medidas:

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Tal y como se recoge en el Informe del Diagnóstico previo, APNEEF presenta una clara feminización en todos los departamentos y áreas de actuación. En el objetivo de romper estereotipos de género y roles asignados tradicionalmente a las mujeres, y conseguir plantillas equilibradas en cuanto a su distribución por sexo, -una representación entre el 40% y 60%-, se plantean las siguientes acciones, estrechamente ligadas con los procesos de promoción y/o selección.

ÁREA MEJORA	OBJETIVO
Segregación ocupacional femenina	Identificar los mecanismos y procedimientos por los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la organización.
ACCIÓN	
Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo siempre que se produzca una nueva oferta de empleo.	

CONDICIONES LABORALES

La feminización de las asociaciones y la presencia mayoritaria de mujeres en distintos espacios de las organizaciones no garantiza, por sí misma, la promoción y vigencia de la igualdad de oportunidades. En este sentido, es necesario revisar las condiciones laborales y las políticas o medidas de conciliación existentes, como herramientas garanticen la seguridad y estabilidad en el empleo femenino y posibiliten la promoción o ascenso dentro de las organizaciones.

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVO
Política de contratación	Establecer mejoras a nivel de condiciones contractuales para la plantilla, pasando de contratos laborales discontinuos o temporales a fijos, permitiendo reducir la feminización de la precariedad y procurando la estabilidad en el empleo.
ACCIÓN	
Realizar una valoración económica del coste/oportunidad, en la medida de las posibilidades económicas de la entidad, acerca de la conversión a contratos fijos de la plantilla	

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVO
Política de contratación	Fomentar la contratación a tiempo completo, reduciendo así la parcialidad en la contratación y fomentando la estabilidad y seguridad en el empleo.

ACCIÓN

Establecer criterios de promoción y aumento de la contratación a tiempo completo en relación al incremento de la demanda de trabajo, dando prioridad a aquellas personas con un número menor de horas o aquellas que lo deseen.

ÁREA ACTUACIÓN
OBJETIVO

Conciliación personal, familiar y laboral

Promover y facilitar, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, el trabajo dentro de jornadas continuas o adaptables a las necesidades detectadas o manifestadas por la plantilla.

ACCIÓN

Continuar valorando y analizando las necesidades y diferentes situaciones de la plantilla, adaptándose a las demandas y garantizando la cobertura del servicio,

ÁREA ACTUACIÓN
OBJETIVO

Conciliación personal, familiar y laboral

Consolidar las medidas existentes que favorecen la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a partir del conocimiento de las necesidades individuales de la plantilla.

ACCIÓN

Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de valorar las necesidades y que sean consideradas.

ÁREA ACTUACIÓN
OBJETIVOS

Conciliación personal, familiar y laboral

Favorecer la contratación e implicación del voluntariado y otras profesionales para el trabajo en las actividades de ocio, respiro o eventos, profesionalizando la atención y los servicios ofertados, proporcionando experiencia a los y las voluntarias y creando redes de apoyo al personal técnico y terapéutico de APNEEF.

ACCIÓN

Elaborar un plan de profesionalización del voluntariado impulsando la formación, fidelización y especialización con el fin de establecer posibles relaciones contractuales,

C-. GESTIÓN DEL PERSONAL

En APNEEF se utilizan criterios de selección neutros para asegurar el acceso tanto de mujeres como hombres a los puestos de trabajo ofertados. Aún así se hace necesaria la integración de la perspectiva de género en las funciones y las convocatorias de empleo, esto es, resaltar las diferencias y las dificultades para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, para poder eliminarlas en un futuro y llegar a la plena igualdad. Con ello, además, se estará realizando una labor de sensibilización entre la plantilla y los diferentes medios de captación de las candidaturas.

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVOS
Selección	Establecer mecanismos que compensen y equilibren las asimetrías encontradas incorporando los criterios de igualdad de oportunidades en el proceso de selección, sensibilizando a las personas implicadas en el proceso, de forma que consigan reducirse todas las formas de discriminación.
ACCIÓN	
Formación en Igualdad de Oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección.	
Revisión, con perspectiva de género, de la descripción y los requisitos de los puestos de trabajo ofertados.	

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVO
Promoción laboral	Analizar y protocolarizar los criterios de promoción, como herramienta de reconocimiento y mejora de las carreras profesionales de las mujeres implicadas y con trayectoria en la organización, propiciando la mejora de sus condiciones laborales y facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar o personal.
ACCIÓN	
Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del	

personal

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVO
Formación en Igualdad de Oportunidades	Impulsar acciones formativas en igualdad de oportunidades para todo el personal de la plantilla, especialmente para aquellas personas encargadas de la comunicación e imagen de la entidad en cuestiones referidas a la utilización del lenguaje no sexista en escritos, ruedas de prensa, comunicados o documentos institucionales de la asociación
ACCIÓN	
Organizar y favorecer la asistencia a cursos sobre igualdad de oportunidades y lenguaje inclusivo para la totalidad de la plantilla.	

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVOS
Formación en Igualdad de Oportunidades	Organizar acciones formativas que clarifiquen y aporten las claves para la introducción de la perspectiva de género en el trabajo con personas con diversidad funcional que permita conocer las especificidades y diferencias para mujeres y hombres.
ACCIÓN	
Organizar y favorecer la asistencia a congresos, talleres o cursos sobre formación en “Género y diversidades funcionales”.	

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVO
Formación continua	<p>Promover la formación técnica, específica y adaptada a cada puesto, entre la plantilla de la organización como estrategia de motivación y reciclaje.</p> <p>Facilitar el acceso a los recursos formativos, dentro de la jornada laboral o en modalidad on-line y a cargo de la empresa, como herramienta que promueva y facilite el ascenso y la mejora de las condiciones laborales de la plantilla en igualdad de oportunidades.</p>
ACCIÓN	

Diseño de una estrategia de motivación a la totalidad de la plantilla a la asistencia a cursos, congresos y jornadas, así como a su organización, en horario laboral y a cargo de la empresa, con el doble propósito de incrementar la profesionalización de la organización y las posibilidades individuales de promoción y reciclaje.

D-. CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZATIVA

La comunicación se traslada desde la Junta Directiva y la Dirección General a las personas responsables de los departamentos que la trasvasan a sus equipos. En las reuniones se elaboran las actas y se comparten a través del correo electrónico.

Una vez realizado el Plan de Igualdad, se hace necesario difundirlo de manera interna y externa entre todos los grupos de interés relacionados con la asociación e integrarlo en la gestión de la empresa.

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVOS
Acoso laboral y sexismo	Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención del acoso por razón de sexo, el acoso sexual y el sexismo.
ACCIÓN	
Elaborar un protocolo de actuación que defina, regule y marque un procedimiento de prevención, actuación y establezca medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual.	

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVOS
Difusión Plan de igualdad	Informar y difundir el Plan de Igualdad sensibilizando a la plantilla sobre la relevancia de su puesta en marcha, sus objetivos y medidas a adoptar. Integrar en las comunicaciones externas el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades
ACCIÓN	

Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar, formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación.

Actualizar, revisar y corregir, una vez puesto en marcha el Plan, los textos e información de la web corporativa (www.apneef.org) y de la documentación institucional o instrumental que contenga lenguaje sexista o no inclusivo.

Presentar anualmente los resultados del Plan de Igualdad junto con la memoria de actividades de la entidad.

ÁREA ACTUACIÓN	OBJETIVOS
Registro y clasificación de la información de la organización	Contar con indicadores e información desagregada por sexos de las personas voluntarias, asociadas, personal, asistentes a formación, eventos, etc. que permita registrar y establecer los avances en temas de género dentro de la organización
ACCIÓN	
Establecer nuevos sistemas de registro por sexos en todas las intervenciones y áreas de actuación de la entidad.	

4. RESUMEN MEDIDAS A IMPLANTAR

ÁREA DE ACTUACIÓN	Nº	DENOMINACIÓN
Segregación ocupacional femenina	1	Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo siempre que se produzca una nueva oferta de empleo.
Política de contratación	2	Realizar una valoración económica del coste/oportunidad, en la medida de las posibilidades económicas de la entidad, acerca de la conversión a contratos fijos de la plantilla
	3	Establecer criterios de promoción y aumento de la contratación a tiempo completo en relación al incremento de la demanda de trabajo, dando prioridad a aquellas personas con un número menor de horas o aquellas que lo deseen.
Conciliación vida laboral, personal y familiar	4	Continuar valorando y analizando las necesidades y diferentes situaciones de la plantilla, adaptándose a las demandas y garantizando la cobertura del servicio,
	5	Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de valorar las necesidades y que sean consideradas.
	6	Elaborar un plan de profesionalización del voluntariado impulsando la formación, fidelización y especialización con el fin de establecer posibles relaciones contractuales,
Selección	7	Formación en Igualdad de Oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección.
	8	Revisión, con perspectiva de género, de la descripción y los requisitos de los puestos de trabajo ofertados.
Promoción	9	Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal

Formación en Igualdad de Oportunidades	10	Organizar y favorecer la asistencia a cursos sobre igualdad de oportunidades y lenguaje inclusivo para la totalidad de la plantilla.
	11	Organizar y favorecer la asistencia a congresos, talleres o cursos sobre formación en “Género y diversidades funcionales”.
Formación continua	12	Diseño de una estrategia de motivación a la totalidad de la plantilla a la asistencia a cursos, congresos y jornadas, así como a su organización, en horario laboral y a cargo de la empresa, con el doble propósito de incrementar la profesionalización de la organización y las posibilidades individuales de promoción y reciclaje
Acoso laboral y sexismo	13	Elaborar un protocolo de actuación que defina, regule y marque un procedimiento de prevención, actuación y establezca medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
Difusión Plan de igualdad	14	Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar, formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación.
	15	Actualizar, revisar y corregir, una vez puesto en marcha el Plan, los textos e información de la web corporativa (www.apneef.org) y de la documentación institucional o instrumental que contenga lenguaje sexista o no inclusivo.
	16	Presentar anualmente los resultados del Plan de Igualdad junto con la memoria de actividades de la entidad.
Registro y clasificación información de la organización	17	Establecer nuevos sistemas de registro por sexos en todas las intervenciones y áreas de actuación de la entidad.

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El Plan de Igualdad, por ser una herramienta concebida para la corrección de desequilibrios por razón de género y el fomento de la igualdad de oportunidades, debe estar sujeto a un proceso de seguimiento y valoración de la efectividad de su puesta en marcha. Por otra parte, el hecho de ser adaptable y flexible permite el corregir o rediseñar algunas de las medidas en función de su pertinencia adecuándolas a distintas situaciones.

La evaluación se efectuará en distintas fases:

- Evaluación inicial: es aquella realizada durante la fase de diagnóstico, que permite conocer el punto de partida y las áreas sobre las que es necesario actuar.
- Evaluación intermedia: que se realizará al final de la vigencia de cada año del plan y que permite valorar los avances, dificultades y replantear, en caso de nuevos escenarios o situaciones, nuevas medidas u objetivos.
- Evaluación Final: se llevará a cabo durante el último año de vigencia del Plan acompañada de la redacción de un informe final.

La evaluación debe realizarse desde varios ejes.

- La evaluación de RESULTADOS permite establecer el cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.
- La evaluación DEL PROCESO mide el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado, soluciones emprendidas y cambios y modificaciones realizadas en el plan atendiendo a su flexibilidad.
- La evaluación del IMPACTO teniendo en cuenta el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa, cambios percibidos en la cultura de la organización y la reducción de los desequilibrios.

6-. REFERENCIAS y BIBLIOGRAFÍA CONSULTADAS

- *Diagnóstico previo al Plan de Igualdad.* Ingeniería sin fronteras, 2011
- *Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social.* Federación de Mujeres Progresistas, 2010
- *Guía sindical sobre los planes de igualdad en las empresas.* ELA
- *Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7)*
- *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en Empresa.* Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales
- *Memoria institucional APNEEF, años 2014 y 2015*
- *Memoria de actividades APNEEF, años 2014 y 2015*
- *Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas.* EMAKUNDE, 2011
- *Plan de Igualdad de Género para entidades de la discapacidad del Tercer Sector.* CERMI, 2011
- *Plan de Igualdad de Ingeniería sin Fronteras,* Asociación para el Desarrollo, 2011
- *Planificación estratégica APNEEF- 2011-2015*