



PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN AOPA



ASOCIACIÓN
AOPA

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 1/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPRYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la ASOCIACIÓN AOPA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la asociación.

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 2/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPRYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

El compromiso de la asamblea de socios/as, de la Junta Directiva con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la entidad para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la participación interna, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este sentido, para la entidad está suponiendo considerar de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres dentro de la asociación, tanto a nivel de organización interna de la entidad como en las intervenciones individualizadas con los menores con TEA y las familias, para conseguir un modelo de trabajo equitativo, justo y solidario.

En el diseño de todas las actuaciones que implementa la Asociación AOPA a nivel técnico, se realiza un análisis de género (datos desglosados por sexo) y un análisis de las relaciones de poder que se dan en las dinámicas de la entidad, estableciendo consultas (encuestas de satisfacción y entrevistas de seguimiento presenciales) con hombres y con mujeres, miembros de las familias socias de la entidad. En este sentido, se identifican y se abordan las diferentes necesidades prácticas de ambos géneros, teniendo en cuenta la posición y los intereses estratégicos de las mujeres miembros de la asociación, siempre desde la perspectiva de la mejora de la calidad de vida, el empoderamiento y la autonomía de los/las menores con TEA y de sus familias.

En el Plan de igualdad que se está diseñando se están teniendo en cuenta las siguientes etapas para su definición:

1. El diagnóstico, que consiste en el análisis de los roles de género, del acceso y control de los recursos, de las necesidades de género, de las instituciones y de la política de intervención en relación a las mujeres que lleva a cabo la Asociación AOPA. La jerarquización de causas y efectos en relación a la información recabada está permitiendo que la Junta Directiva de la entidad pueda tomar decisiones inmediatas y continuadas sobre las soluciones a los problemas de género detectados.

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 3/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPLYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



2. Los objetivos. Identificando en el diagnóstico qué necesidades de género han de ser seleccionadas y las estrategias para enfrentarlas, los objetivos guían las actuaciones a planificar para conseguir integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de acción de la asociación.
3. El seguimiento. Para realizar el seguimiento y la evaluación continua del plan de actuación, se ha establecido una pregunta de análisis específica en el método de evaluación *¿Cuál es el impacto del proyecto en lo que concierne a los roles de las mujeres que forman parte de la asociación?* En base a esta cuestión, se establecen los indicadores de evaluación, las fuentes de información y los resultados obtenidos.
4. La consulta y la participación. Dando una real importancia a la negociación, el debate, la reflexión, el acuerdo y la resolución de conflictos colectiva, los órganos de participación de la entidad fomentan e impulsan la integración activa de las mujeres de la entidad en los procesos de análisis y de toma de decisiones.
5. La estrategia para integrar la perspectiva de género. Con la detección de las dificultades y las oportunidades del análisis realizado, la estrategia de planificación anual de la entidad permite organizar los recursos disponibles y las relaciones internas para incidir en los aspectos de género más apremiantes detectados en el diagnóstico y resolverlos dentro de las órdenes del día de las reuniones de los órganos de participación vigentes.

En el diagnóstico inicial para definir el plan de igualdad, se están considerando los siguientes parámetros de análisis y se han corregido ciertos modelos de funcionamiento:

a) **Social:**

A1) Acceso a la información de la entidad, tanto a nivel de gestión interna como a nivel de las intervenciones psicopedagógicas con las personas con TEA y las familias;

A2) En la asistencia a ciertas actividades de la entidad (entrevistas de acogida, los talleres de formación, etc.) se ha detectado una diferencia de asistencia entre el padre o la madre en función del contenido a trabajar: si hay que tomar decisiones o hacer actos públicos la asistencia es parental, si es a nivel doméstico, lúdico o informativo/formativo, la asistencia es maternal. Para romper con esta estratificación en los repartos de poder y de tareas, desde el equipo de profesionales de la entidad se promueve la asistencia de las mujeres

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 4/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPRYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



en todas aquellas actividades que tengan que ver con lo público, el conocimiento y la toma de decisiones y, a la misma vez, la asistencia de los hombres a actividades de carácter lúdico o informativo/formativo.

A3) En las entrevistas de acogida iniciales y en las de seguimiento con todas las familias que forman parte de la entidad, en el análisis y valoración psico-social que realiza el equipo de profesionales de la entidad, se detectan los roles productivos, reproductivos y comunitarios que las mujeres desempeñan, al igual que se hace con los roles económicos y sociales llevados a cabo por los hombres. Examinándolos, se intenta comprender mejor sus necesidades y su implicación en la toma de decisiones sobre temas o actividades específicas, sobretodo en relación a los/las hijos/as con TEA, trabando los aspectos de igualdad y equidad en las sesiones de trabajo posteriores con el equipo de profesionales.

ROL PRODUCTIVO DE LAS MUJERES	ROL REPRODUCTIVO DE LAS MUJERES	ROL DE GESTIÓN EN LA PARTICIPACIÓN EN LA ENTIDAD y EN LA RED TEA
Actividades que generan ingresos para la familia: <ul style="list-style-type: none">- Trabajo remunerado.- Trabajo no remunerado.- Propiedad de los bienes inmuebles.- ¿A qué recursos tienen acceso tanto el hombre como la mujer?	Actividades domésticas que aumentan los recursos del núcleo familiar: <ul style="list-style-type: none">- Cuidados: parto, crianza, educación, etc.- Sustento: tareas domésticas, reparto, vivencia-percepción, etc.- Tiempo de ocio.	Provisión y asignación de los roles en la entidad: <ul style="list-style-type: none">- Participación en los órganos decisorios.- Influencia y toma de decisiones.- Procesos de negociación.- Nivel de participación en las actividades ordinarias.

b) **Político**, acceso a los órganos participativos de la entidad. Enfoque redistributivo donde se planifican los modelos de funcionamiento, composición y gestión en base a un ideal democrático redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres, desde la igualdad de oportunidades:

B1) Composición actual de la Junta Directiva: 3 mujeres (la presidenta y dos vocales) y 2 hombres (secretario-tesorero y vocal).

B2) Mesa de coordinación y seguimiento de los programas de AOPA, donde se convocan a las familias siguiendo el mismo criterio de equidad en la composición de la mesa.

B3) Asamblea general, tanto ordinaria como extraordinaria, donde se ha establecido que los votos no sean por familia, si no por persona, dado que en muchas ocasiones se había detectado que el socio numerario era el padre de familia y ejercía su voto obviando el de la mujer, hecho que llevó a establecer un sistema de voto más equitativo.



c) **Psicológico:**

C1) Proceso de empoderamiento a través de las sesiones de terapias familiares mensuales, donde se integra la perspectiva de género en la definición de los contenidos a trabajar (conocimiento y reflexión sobre los roles familiares, la toma de decisiones consciente en relación a las dinámicas familiares y a la educación de los/las hijos/as, acceso a los recursos económicos y pautas para su administración, gestión emocional, asertividad, detección de situaciones de riesgo y de violencia de género, autoestima personal, etc.)

C2) Atención psicoeducativa individual para todos los miembros de la familia, tanto hombres como mujeres, que requieran iniciar un proceso de desarrollo personal que integre la perspectiva de género en el conocimiento de uno/a mismo/a y en la interacción con los demás (familia, comunidad, etc.)

C3) A nivel de los Trastornos del Espectro Autista, últimamente se ha producido un interés creciente por el análisis de las diferencias de género en los TGD-TEA. Hasta el momento, el dato más contrastado es que los TEA aparecen cuatro veces más en hombres que en mujeres (Honda Shimizu, y Rutter, 2005) y que, en el segundo caso, suelen producirse más confusiones diagnósticas debido, seguramente, a que las mujeres podrían poner en marcha estrategias de compensación que enmascaran los déficits sociales y adaptativos, los patrones de interacción y formación de amistades, comportamiento social e incluso en funcionamiento cognitivo. Esto hace que el enfoque de género contraiga una especial importancia en la intervención de la Asociación AOPA, prestando especial atención a la investigación científica e incorporando este parámetro a la intervención. El objetivo OE11 del Plan de actuación AOPA 2018-2019 establece “Actualizar el conocimiento periódico de los avances en la investigación científica y su transferencia en la intervención especializada en los TEA, aportando prácticas innovadoras y de transformación social, teniendo en cuenta la perspectiva de género”.

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 6/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMTRYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la asociación.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la entidad, no está dirigido exclusivamente a las mujeres o al equipo de profesionales contratados/as.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (junta directiva, socios/as y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la entidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN AOPA se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la entidad en materia de: características del conjunto de los/as socios/as, de la plantilla, acceso a la entidad, composición de los órganos de decisión y participación, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II. Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 7/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPLYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas técnicas contratadas designadas que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad.

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

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

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

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- ✓ OBJETIVOS GENERALES
- ✓ OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- ✓ INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- ✓ MEDIDAS
- ✓ PLAZOS DE EJECUCIÓN

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 8/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPRYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



DEFINICIONES

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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional 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 empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 9/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPLYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye 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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

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 trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 10/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPLYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio de actuación de AOPA y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido las personas que forman la Junta Directiva.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la entidad pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 AÑOS (2019-2023), a contar desde su aprobación por la Asamblea General. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro. En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

OBJETIVOS GENERALES

- 1.-Asegurar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a la oportunidades de acceso y desarrollo social y profesional.
- 2.-Prevenir la discriminación en el contexto asociativo o laboral por razón de sexo.
- 3.-Eliminar las desigualdades y desequilibrios sociales o laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- 4.-Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto de decisión o laboral.
- 5.-Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- 6.-Difundir una cultura asociativa comprometida con la igualdad.
- 7.-Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 11/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPRYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS E INDICADORES

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1. : Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el acceso a la entidad o en la selección de personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en toda la programación de contenidos y actuaciones

MEDIDAS	INDICADORES
<p>Revisar anualmente la programación de contenidos y actuaciones y las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes, así como las imágenes, y el lenguaje utilizado para verificar que:</p> <p>1.1. Las prácticas (canales) de comunicación existentes (web, tablones de anuncios, anuncios medios de comunicación, etc.) llegan por igual a hombres y mujeres.</p> <p>1.2. Se adopta un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de los programas y ofertas en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la entidad.</p> <p>1.3. Que las ofertas de empleo y las comunicaciones de los programas no respondan a estereotipos de uno u otro sexo, para ello se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto o usuarios/as e imágenes no sexistas en los anuncios, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa.</p> <p>1.4. La denominación, descripción y requisitos de acceso a los programas y ofertas, emplean términos no sexista.</p> <p>1.5. Mostrar explícitamente el compromiso de AOPA con la igualdad entre hombres y mujeres en su relación con la comunidad.</p>	<p>NUMERO DE DOCUMENTOS REVISADOS</p> <p>NUMERO DE DOCUMENTOS ADAPTADOS</p> <p>USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA</p>



OBJETIVO ESPECÍFICO 2.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y en la organización interna de la entidad, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras y representantes en órganos de gobierno y participación.

MEDIDAS	INDICADORES
Garantizar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.	NUMERO DE MUJERES Y HOMBRES CONTRATADOS/CONVERTIDOS DE FORMA INDEFINIDA
Aplicación del principio de representación en equidad en los órganos de toma de decisiones y de participación, así como en todos los eventos y actividades organizados en el marco del proyecto.	COMPOSICIÓN POR GÉNERO DE LA JUNTA DIRECTIVA Y DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la organización interna de la entidad y en los programas que se realicen.

MEDIDAS	INDICADORES
Aplicar las normas existentes sobre lenguaje no sexista en los contenidos vinculados a los programas.	PUBLICACIONES CON LENGUAJE NO SEXISTA
Tratar los datos cuantitativos y cualitativos derivados del seguimiento y evaluación del proyecto desagregados por sexo.	TRATAMIENTO DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO
Adecuar la información, atención y capacitación psicosocial que se presta en los servicios y actividades del proyecto a las necesidades diferentes de hombres y mujeres.	PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS
Garantizar el acceso y el aprovechamiento equitativo del servicio.	TERAPÉUTICOS
Promover la igualdad de género en los espacios de participación y dinámicas internas con metodologías que permitan el acceso y la comunicación de todos y todas.	COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN
Otorgar especial atención a las diferencias entre hombres y mujeres en el diagnóstico TEA y en su intervención psicoeducativa.	PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DIAGNÓSTICOS TEA



OBJETIVO ESPECÍFICO 4.: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales y organizativos de la entidad.

MEDIDAS	INDICADORES
Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales 1 y 2, en los órganos de gobierno y en los espacios de participación interna a través de acciones positivas: en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en la concesión de puestos donde están subrepresentadas.	NUMERO DE ACCIONES POSITIVAS NUMERO DE MUJERES PROMOCIONADAS / QUE PARTICIPAN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y a los socios/as y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES
Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión de seguimiento.	CONTENIDOS DE LA CAMPAÑA MUJERES Y HOMBRES FORMADAS EN IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 6: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la entidad.

MEDIDAS	INDICADORES
Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	ELABORACION DE FOLLETOS Y DISTRIBUCIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO 7: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa

MEDIDAS	INDICADORES
Facilitar canales de comunicación para que la plantilla y los/as socios/as pueda realizar sugerencias o expresar opiniones sobre temas de igualdad de género.	CANALES ESTABLECIDOS MEDIDAS QUE SE TOMAN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8: Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.

MEDIDAS	INDICADORES
Informar a la plantilla y a los/as socios/as a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	INFORMACION TRASLADADA
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género	COLABORACIONES ESTABLECIDAS



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de AOPA. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ La Comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 16/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPRYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



ANEXO I. FORMACIONES DEL PERSONAL CONTRATADO EN RELACIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

**MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

MARÍA DEL MAR MÁRQUEZ IBÁÑEZ

con D.N.I.: 45487453P

Ha realizado con aprovechamiento el curso, impartido en la modalidad online, sobre:

"IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA EN SERVICIOS SOCIALES"

Organizado por el Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, de una duración de 65 horas, con el contenido que se detalla en la siguiente página, realizado entre el 29/05/2015 y el 17/07/2015.

Y para que conste, lo certifica en Madrid, a 28 de Septiembre de 2015.

**SUBDIRECTORA GENERAL DE PROGRAMAS
DEL INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Fdo. Raquel Crespo Rodríguez



Documento firmado por CRESPO RODRIGUEZ RAQUEL - 11010308W
Este documento se ha firmado con el sistema Depósito de Firmas de Código Seguro de Verificación (DS-CVS) (http://www.mh.es).
El documento consta de un total de 2 folios.

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 17/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPLYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



**"IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: APLICACIÓN PRÁCTICA EN
SERVICIOS SOCIALES"**

DURACIÓN: 65 Horas

CONTENIDOS

Unidad Didáctica 1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
Conceptos fundamentales y situación general en España

Unidad Didáctica 2. Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y
hombres en el ámbito internacional, europeo y español

Unidad Didáctica 3. Introducción de la perspectiva de género en los servicios
sociales

Unidad Didáctica 4. Violencia de género. La intervención desde los servicios
sociales

Unidad Didáctica 5. Estrategias para el cambio

Unidad Didáctica 6. Mujeres en riesgo de exclusión social. Especial referencia
a mujeres en situación de múltiple discriminación

Unidad Didáctica 7. Formación y empleo para el desarrollo rural

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169		15/11/2021 16:52	PÁGINA 18/19
VERIFICACIÓN	Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPRYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			





Ayuntamiento
de Málaga

Diploma

Otorgado a:
D./Dña.: MAR MÁRQUEZ IBÁÑEZ
NIF.: 45487453P

Por haber realizado satisfactoriamente el Curso:

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA

Organizado por el Instituto Municipal para la Formación y el Empleo, en el que se ha impartido el programa que se especifica a continuación, con una duración de 50 horas lectivas.

En -, a 29 de Junio de 2015



Enrique Nadales Rodríguez
Director Gerente IMFE



imfe
Instituto Municipal
para la Formación y el Empleo

CURSO: PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA

Fecha de inicio : 18 de Mayo de 2015
 Fecha de fin : 18 de Junio de 2015
 Total de horas: 50

PROGRAMA DEL CURSO

Módulo 1: Plan de igualdad en la empresa.

Módulo 2: Fases preparatorias en la elaboración de planes de igualdad.

Módulo 3: Implementación de un Plan de Igualdad y Conciliación.

Módulo 4: Conciliación de la vida laboral y familiar.

Módulo 5: Evaluación del impacto de las medidas recogidas en el plan de igualdad y conciliación.



Código seguro de verificación: <http://www.sitruavis.com/ver/4886c294-3005-4523-a7ae-980500021571>
 Firmado por: Joaquín Arlecho Cierpalle
 Jefe de Departamento de Formación y Empleo
 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica

PASTORA RODRIGUEZ CORONADO cert. elec. repr. G93272169	15/11/2021 16:52	PÁGINA 19/19
VERIFICACIÓN Wnshj9ZCUPQWYAJN3JB5DTFJSMPRYQ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
		