



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

27 DE MARZO DE 2020



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES
Y HOMBRES 2020-2024

ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS FÍSICOS, PSÍQUICOS, SENSORIALES Y
ORGÁNICOS ANPEHI



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
Objetivos	2
Instalaciones.....	3
Personas destinatarias	3
Programas de la entidad	3
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	4
3. VIGENCIA	4
4. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	5
5. EJES DE ACTUACIÓN	8
6. OBJETIVOS DEL PLAN.....	9
Objetivo General:	9
Objetivos Específicos:.....	9
7. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....	0
EJE 1: Cultura organizacional	0
EJE 2: Selección y contratación	2
EJE 3: Política salarial	3
EJE 4: Formación	3
EJE 5: Equilibrio de la vida personal y laboral	4
EJE 6: Salud laboral	5
EJE 7: Comunicación	5
8. CALENDARIO.....	7
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	0



1. INTRODUCCIÓN

En el año 2010 nace el Club deportivo ANPEHI de la mano de su presidente Antonio Pedro Hirsch. Osteópata y maestro de Nihon Tai Jitsu de profesión, detecta la necesidad de combinar sus dos pasiones, salud y deporte.

Fuera de la seriedad de la “bata blanca”, los y las alumnos y alumnas encuentran una motivación para realizar los ejercicios encaminados a su desarrollo, rehabilitación y bienestar.

De este modo, a principios de 2016, ante la creciente demanda de servicios y la variedad de nuestros programas, se constituye la Asociación de discapacitados físicos, psíquicos, sensoriales y orgánicos- ANPEHI.

Nuestra acción se fundamenta, principalmente, en la práctica deportiva. Utilizamos las artes marciales, en concreto Nihon Tai Jitsu, el senderismo y la equitación terapéutica, como medio de inclusión y normalización de la discapacidad.

Aunque como podrán ver, contemplamos otros programas con el fin último de derribar las barreras sociales que existen en torno a la discapacidad.

Gran parte de la actividad desempeñada por la Asociación tiene lugar en zonas rurales. Municipios que cuentan con pocos recursos deportivos, y en el caso de las personas con discapacidad, especializados. Impartimos clase en Espera, Bornos y Medina Sidonia con personas alumnas de Arcos de la Frontera, Villamartín, Coto de Bornos, Puerto Serrano o Algar.

También en Jerez de la Frontera, Puerto Real y Rota.

Objetivos

1. Promocionar el deporte como método eficaz para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y de la población en general.

- Mejorar la funcionalidad y autonomía de las personas con discapacidad
- Favorecer la inclusión de la persona con discapacidad en los diferentes ámbitos de la vida

2. Concienciar a la población de que la diversidad social es fuente de enriquecimiento.

- Sensibilizar sobre la realidad de las personas con discapacidad.
- Promover relaciones de colaboración y ayuda mutua.
- Visibilizar el deporte adaptado y las capacidades de las personas con discapacidad



Instalaciones

Por un lado, el Ayuntamiento de Espera, cede por Convenio las instalaciones a ANPEHI. Estas han sido equipadas y remodeladas para ser un Dojo completamente accesible, el primero de la Sierra de Cádiz. El Dojo cuenta también con baños y duchas adaptadas.

Por otro lado, ANPEHI desarrolla su programación en los diferentes municipios haciendo uso de las siguientes infraestructuras:

- Centro ocupacional Luis Benvenuty, Puerto Real
- Centro de Gravemente Afectados Virgen de Lourdes, Puerto Real
- Per Afán, Bornos
- Club Sensei, Jerez de la Frontera
- Asociación de personas con discapacidad de Rota, Rota
- AFANAS La Janda, Medina Sidonia
- FAEM Conil- Salón parroquial, Conil

Personas destinatarias

330 personas.

Programas de la entidad





2. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Asociación ANPEHI a 23 de marzo de 2020 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el mismo día, una Comisión de Igualdad, conformada por TRES personas: UN representante de la entidad, UN representante de la propia plantilla profesional y UN representante de la plantilla voluntaria.

La Comisión de Igualdad tiene como función principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de ANPEHI, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cada 4 meses, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

3. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de **ANPEHI**.

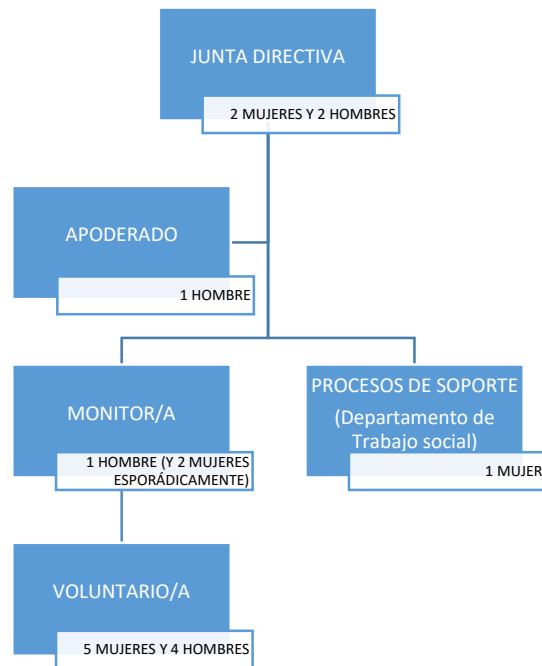
Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.



4. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Organigrama de ANPEHI, personas que trabajan en ella y personas voluntarias



Datos de la plantilla: La plantilla de ANPEHI registra un porcentaje del 75% de mujeres trabajando en ANPEHI. Se concluye que la plantilla de ANPEHI está feminizada. Sin embargo, si apreciamos los contratos recurrentes y de mayor duración, se respeta la cota de paridad 50%. También la cumple en la plantilla voluntaria.

Distribución de la plantilla por edad y género: Apreciamos una plantilla joven con porcentajes del 25% para el tramo 20-29 años y 50% para el tramo 30-39 años. Un 25% para la variable 40-49 años.

Distribución de la plantilla por tipo de contratación: El tipo de contratación comúnmente empleada en ANPEHI es la contratación temporal a tiempo parcial, registrando el 75%, respondiendo 100% a mujeres. Un 25% son contratos temporales a jornada completa, correspondiendo a hombres. El tipo de contratación comúnmente empleada en ANPEHI es la contratación temporal a tiempo completo y parcial a 30 horas. Estos dos contratos netos, se renuevan cada año según la exigencia de la programación con cota de paridad 50% hombres y 50% mujeres.



Distribución de la plantilla por antigüedad y género: El 50% de la plantilla tiene contratos temporales desde el año 2016 (respetando cota de paridad). El otro 50% de la plantilla han sido contratos de poca duración para cubrir actividades concretas (todos ellos desempeñados por mujeres).

Distribución de plantilla por departamentos y categorías profesionales: En ANPEHI hay dos departamentos:

- Monitor (organización, deporte, ocio...). 75%
- Trabajo social (gestión y tramitación de proyectos, administración, coordinación...). 25%

Se observa una segregación horizontal. Ya que cada departamento cuenta con trabajadores (más estables) de un solo género. Un contrato neto de monitor llevado a cabo por un hombre y un contrato neto el trabajo social llevado a cabo por una mujer.

Aunque valorando el total de datos, la plantilla está generalmente feminizada.

Selección:

- Las características generales que ANPEHI busca en sus candidatos y candidatas son que tengan formación específica, identificación con los valores de la entidad, que sea una persona comprometida y responsable en su labor y que posea carnet de conducir.

Formación:

- ANPEHI no cuenta con un Plan de formación.
- La detección de las necesidades formativas se realiza por las necesidades de las personas usuarias y/o las que surjan a medida que se realiza el trabajo.
- La oferta formativa se traslada desde la Entidad a la plantilla profesional y voluntaria.
- La formación se puede realizar dentro del horario laboral, pero también fuera de éste. En este caso, la entidad compensa económicamente o en horas de descanso a la persona trabajadora asistente.
- Se aprecia la tendencia de la masculinización de las áreas deportivas y de las mujeres en atención y cuidados.
- Las personas voluntarias participan, principalmente, en las formaciones marciales.

Promoción:

- La Asociación ANPEHI utiliza un modelo de encuestas y reuniones individuales de las trabajadoras y trabajadores como metodología de evaluación del personal.
- La entidad no tiene planes de carrera.



Política salarial:

-La Asociación ANPEHI se ajusta, en su política salarial, al Convenio

-Con respecto a las percepciones salariales en ANPEHI, el 50% de la plantilla se encuentra dentro de la banda salarial entre 901 a 1.200 €, (bruto mensual). EL 50% de los contratos con una percepción menor de 600€ corresponden a contratos con jornada de trabajo muy reducidas y/o puntuales realizadas por mujeres.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

La Asociación ANPEHI dispone de los siguientes mecanismos para conciliar la vida familiar y laboral:

- Jornadas reducidas.
- Trabajo compartido.
- Teletrabajo.

Comunicación:

- Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en ANPEHI son los siguientes: reuniones, presentaciones a la plantilla y correo electrónico

Política Social:

- ANPEHI conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen pero indican que no se han beneficiado de ellas.

Prevención del acoso sexual:

- ANPEHI no cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso

Riesgos laborales y salud laboral:

- La Asociación ANPEHI indica que hasta el momento no se ha detectado ningún riesgo específico para la mujer al que poner unas medidas que lo corrijan.



5. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de ASPRODEME ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 8 ejes que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:

EJES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA ASOCIACIÓN ANPEHI

1. CULTURA ORGANIZACIONAL

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

3. POLÍTICA SALARIAL

4. FORMACIÓN

5. EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

6. SALUD LABORAL

7. COMUNICACIÓN



6. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo General:

Integrar en la Asociación ANPEHI la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Visibilizar el compromiso de ANPEHI con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación en ANPEHI.

3. Política Salarial:

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de ANPEHI.

4. Formación:

Objetivo: Incluir en el Plan de Formación, formaciones en materia de igualdad.

5. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

6. Salud laboral:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

7. Comunicación:

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

7. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
OBJETIVO	Visibilizar el compromiso de ANPEHI con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1. Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de ANPEHI.	-Junta directiva -Persona apoderada	Humanos	-Incorporado en los documentos: misión, visión y valores así como en la página web.
1.2. Designación de una persona como "Agente de Igualdad" para representar de forma interna y externa el plan.	-Junta directiva -Persona apoderada -Comisión de igualdad	Humanos	-Designación agente de igualdad
1.3. Información a la plantilla del nombramiento del/la "Agente de Igualdad", sus funciones y forma de contacto.	-Junta directiva -Comisión de igualdad	Humanos	-Nº de medios diferentes para difundir la información para llegar a toda la plantilla. -% de plantilla informada.
1.4. Incorporación en el Manual de bienvenida para trabajadores/as y voluntarios/as referencias al Plan de Igualdad.	-Junta directiva -Comisión de igualdad	Humanos	- Nº de textos en los que se incluye las referencias al Plan de Igualdad.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1.5. Incorporación en la documentación tanto interna como externa de ANPEHI del compromiso con la igualdad.	-Junta directiva -Comisión de igualdad	Humanos	-Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad. -Listado de documentos en los que se ha incorporado.
1.6. Revisión desde la perspectiva género de los diferentes focos de actuación de la asociación ANPEHI las actividades y diferentes proyectos que en ellos se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	-Junta directiva -Responsables directos (trabajadores) -Comisión de igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados. - Nº de focos/municipios de atención revisados - Listado de cambios necesarios.
1.7. Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de las actividades que Asociación ANPEHI realice.	-Junta directiva -Comisión de Igualdad -Agente de Igualdad	Humanos	- Diseño con perspectiva de género en la actividad. - Listado de actividades realizadas. - Número de personas participantes. - Repercusión/Impacto en la entidad.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE 2: Selección y contratación

ACCIÓN	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de ANPEHI
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1. Incorporación de criterios objetivos en la selección de puestos: conocimientos, experiencia y competencias, con lenguaje neutro.	-Gerencia -Director/as -Comisión de Igualdad	Humanos	- Revisión y modificación de la descripción del puesto a cubrir con los requisitos.
2.2. Ante nuevas contrataciones, a CV equivalente, seleccionar aquella candidatura que sea del género menos representado en el departamento destino.	-Gerencia -Director/as	Humanos	- Nº de contrataciones del género menos representado.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE 3: Política salarial

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de ANPEHI.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1. Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos y/o complementos.	- Junta directiva	Humanos	-Diferencias detectadas - Posibles mejoras

EJE 4: Formación

ACCIÓN	Realizar un Plan de Formación de ANPEHI.
OBJETIVO	Incluir en el Plan de Formación, formaciones en materia de igualdad.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1. Formalizar el Plan de Formación, incluyendo los protocolos de detección de necesidades así como los criterios de asistencia, difusión, etc..., incluyendo formación en Igualdad de oportunidades.	- Junta Directiva	Humanos	- Elaboración del Plan de Formación - Inclusión de formación en Igualdad
4.2. Formación en materia de Igualdad para los componentes de la Comisión de Igualdad, así como para aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal, trabajadores/as y personas voluntarias.	- Junta directiva - Comisión de Igualdad	Humanos	- Formación realizada - % de asistencia - Evaluación de la formación. - % de satisfacción.

EJE 5: Equilibrio de la vida personal y laboral

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación de ANPEHI.
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1. Elaboración y difusión de una actuación de sensibilización para formar y concienciar de la necesidad de la corresponsabilidad y animar a las mujeres y a los hombres a hacer uso de ella.	- Junta directiva - Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Actuación de sensibilización realizada. - % aumento de medidas de conciliación y permisos utilizados por trabajadores hombres tras las actividades de sensibilización en corresponsabilidad.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE 6: Salud laboral

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral así como la difusión interna del mismo siguiendo los canales de la entidad.	- Junta directiva - Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso realizado. - Canales de difusión empleados - % de plantilla informada - Contenidos de la información

EJE 7: Comunicación

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1. Difusión a toda la plantilla de lo que es e implica un plan de Igualdad y sus objetivos.	- Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de medios de difusión utilizados. - % de plantilla informada.
7.2. Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad, de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	- Comisión de Igualdad - Departamento de trabajo social (soporte administrativo)	Humanos	- Nº de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados.
7.3. Guía formativa a todas las personas trabajadoras de ANPEHI sobre el uso no sexista del lenguaje.	- Comisión de Igualdad	Humanos	- Guía realizada/usada. - nº medios de difusión.



8. CALENDARIO

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023	2024
1.1. Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de ANPEHI.	3er trimestre				
1.2. Designación de una persona como “Agente de Igualdad” para representar de forma interna y externa el plan.	3er trimestre				
1.3. Información a la plantilla del nombramiento del/la “Agente de Igualdad”, sus funciones y forma de contacto.	3er trimestre				
1.4. Incorporación en el Manual de bienvenida para trabajadores/as y voluntarios/as referencias al Plan de Igualdad.	3er trimestre 4º trimestre				



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023	2024
1.5. Incorporación en la documentación tanto interna como externa de ANPEHI del compromiso con la igualdad.	4º trimestre				
1.6. Revisión desde la perspectiva género de los diferentes focos de actuación de la asociación ANPEHI las actividades y diferentes proyectos que en ellos se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua
1.7. Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de las actividades que Asociación ANPEHI realice.	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023	2024
2.1. Incorporación de criterios objetivos en la selección de puestos: conocimientos, experiencia y competencias, con lenguaje neutro.	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua
2.2. Ante nuevas contrataciones, a CV equivalente, seleccionar aquella candidatura que sea del género menos representado en el departamento destino.	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua

EJE 3: POLÍTICA SALARIAL

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023	2024
3.1. Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos y/o complementos.			4º trimestre		1er trimestre



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE 4: FORMACIÓN

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023	2024
4.1. Formalizar el Plan de Formación, incluyendo los protocolos de detección de necesidades así como los criterios de asistencia, difusión, etc..., incluyendo formación en igualdad de oportunidades.			3er trimestre 4º trimestre		
4.2. Formación en materia de igualdad para los componentes de la Comisión de Igualdad, así como para aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal, trabajadores/as y personas voluntarias.		Al menos una a desarrollar en el año		Al menos una a desarrollar en el año	



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE 5: EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023	2024
5.1. Elaboración y difusión de una actuación de sensibilización para formar y concienciar de la necesidad de la corresponsabilidad y animar a las mujeres y a los hombres a hacer uso de ella.			2º trimestre		

EJE 6: SALUD LABORAL

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023	2024
6.1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral así como la difusión interna del mismo siguiendo los canales de la entidad.		3er trimestre			



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EJE 7: COMUNICACIÓN

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023	2024
7.1. Difusión a toda la plantilla de lo que es e implica un plan de Igualdad y sus objetivos.	3er trimestre				
7.2. Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad, de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	4º trimestre	4º trimestre	4º trimestre	4º trimestre	1 er trimestre
7.3. Guía formativa a todas las personas trabajadoras de ANPEHI sobre el uso no sexista del lenguaje.	4º trimestre		1er trimestre		



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Reunirse como mínimo cada seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de ANPEHI y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de ANPEHI y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Los informes elaborados serán trasladados a la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances de ANPEHI en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Jerez de la Frontera, a 25 de marzo de 2020.