

Plan de Igualdad

Comprometidos Contigo♀ y Contigo♂



Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

1	DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD	4
2	PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD 2.1. FINES DE LA ENTIDAD 2.2. ORGANIGRAMA 2.3. DESCRIPCIÓN PLANTILLA	5-9
3	INTRODUCCIÓN	10-12
4	COMPROMISO DE LA ENTIDAD	13
5	ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y DE INTERVENCIÓN	14
6	VIGENCIA	14
7	DIAGNÓSTICO	15
8	OBJETIVOS	16
9	MEDIDAS A IMPLANTAR	17-24
10	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25-26

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

 **Nombre de la Entidad:** FUNDACIÓN ALMERIENSE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

 **Dirección de la Sede Social:** C/ Santa Filomena, 15 Bajo. C.P 04009 Almería

 **CIF:** G-04710661

 **Teléfono:** 950 62 06 07

 **Correo electrónico:** fapd@fapd.es

 **Datos de la Persona Responsable:**
Luis López Jiménez.
Presidente Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.
Representante Legal

Entidad Adherida a la Red de Solidaridad y Garantía Alimentaria de Andalucía con N^o de Registro RSGA/0093/02/PG

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad se constituye el 24 de enero de 2011 y es una entidad ligada a la Asociación de Personas con Discapacidad El Saliente, con un proyecto propio, pero un objetivo similar, el de trabajar por las personas con discapacidad, sobre todo en momentos como los que vivimos actualmente, y en los que las personas con discapacidad deben estar alerta para que la crisis no se traduzca en recortes sociales para este colectivo.

La Fundación fue inscrita en el Registro de Fundaciones de Andalucía, inscripción que fue publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del 24 de mayo, Resolución de 3 de mayo de 2011, de la Dirección General de Oficina Judicial y Cooperación.

Según los Estatutos de la Fundación, el fin principal de la misma es el de la integración y normalización plena de las personas con discapacidad física, intelectual, mental y/o sensorial, mientras que su objetivo será el de promover la prevención de la discapacidad, dinamizar y optimizar los procesos de integración, de tal forma que se alcancen mayores cotas de autonomía personal, se disminuyan las situaciones de dependencia y se eviten situaciones de exclusión social.

Para conseguirlo, se llevarán a cabo acciones tendentes al impulso o desarrollo de programas dirigidos a la creación y mantenimiento de empleo de personas con discapacidad, prevención y/rehabilitación, educación y formación profesional, investigación y aplicación de las nuevas tecnologías en el ámbito de la discapacidad, programas culturales, recreativos, deportes accesibles o supresión de barreras.

Esta Fundación tiene como fin fundamental la normalización social plena de las personas con discapacidad. Dado este fin, el objeto principal es el de promover la prevención de la discapacidad y, dada ésta, dinamizar y optimizar los procesos de integración de tal forma que las personas con discapacidad puedan alcanzar las mayores cotas de autonomía personal, se disminuyan las situaciones de dependencia y se eviten situaciones de exclusión social en los distintos ámbitos de desarrollo del individuo.

Las entidades asociativas ni pueden ni deben sustituir la labor de las instituciones públicas en su deber de atender las demandas de los ciudadanos, sin embargo, el papel de las entidades asociativas, que representan específicamente los intereses de las personas con discapacidad y de sus familias, es imprescindible, como colaboradoras de las instituciones en la consecución de soluciones a las problemáticas existentes.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2.1 FINES DE LA ENTIDAD

La Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad se fija como fin principal la integración y normalización plena de las personas con discapacidad física, intelectual, mental y/o sensorial, promoviendo la prevención de la discapacidad, dinamización y optimización de los procesos de integración, de tal forma que se alcancen mayores cotas de autonomía personal, se disminuyan las situaciones de dependencia y se eviten situaciones de exclusión social.

En armonía con su objeto o fin esencial, la Fundación tiene como fines específicos los siguientes:

- 1º. La colaboración con todas las entidades públicas y privadas dedicadas a la ayuda de personas con discapacidad.
- 2º. La colaboración con la entidad fundadora, en la dinamización de los procesos de integración de las personas con discapacidad en los distintos centros y servicios gestionados por la misma.
- 3º. La formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para las mismas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- 4º. La mejora de la accesibilidad de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos de la vida pública y social, a través de la eliminación de cualquier tipo de barrera.
- 5º. El asesoramiento en materias relativas a la discapacidad.

Asimismo, y para su consecución, la Fundación se plantea llevar a cabo acciones tendentes al impulso o desarrollo de programas dirigidos a la creación y mantenimiento de empleo de personas con discapacidad, prevención y rehabilitación, educación y formación profesional, investigación y aplicación de las nuevas tecnologías en el ámbito de la discapacidad, programas culturales, recreativos, deportes accesibles o supresión de barreras.

Financiado por:



Así pues y atendiendo a lo estipulado en el Artículo 8 de los Estatutos de la Entidad, el cumplimiento de los fines de la Fundación se desarrollará mediante alguna de las actividades específicas que, con carácter puramente enunciativo y no exhaustivo, se indican:

a) La promoción y en su caso, el desarrollo de programas en todos aquellos ámbitos y materias que puedan resultar de interés para lograr la integración e inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, así como la eliminación de todos aquellos factores que dificultan la accesibilidad, ya sean personales o contextuales:

- Programas dirigidos a la creación y/o mantenimiento de empleo para las personas con discapacidad, y a la mejora de sus condiciones de trabajo.
- Programas de prevención y/o rehabilitación de la discapacidad, así como el fomento de la autonomía personal.
- Programas de educación y/o formación profesional.
- Programas que impulsen el desarrollo de actividades culturales, recreativas y deportivas accesibles.
- Programas de investigación y aplicación de las nuevas tecnologías al ámbito de la discapacidad.
- Programas dirigidos al apoyo a los movimientos asociativos que a juicio del Patronato resulten afines con los objetivos de la Fundación.
- Programas orientados a la supresión de barreras, tanto arquitectónicas y urbanísticas, como de la comunicación.
- Cualesquiera otras actividades de acción social destinadas al cumplimiento del fin principal perseguido, de conformidad con la planificación que realice el Patronato.

b) La promoción de congresos, seminarios y esas redondas relacionados con los fines de la Fundación.

c) La edición de publicaciones especializadas relacionadas con los fines de la Fundación.

d) La promoción de campañas de sensibilización social relacionados con los fines de la Fundación.

e) El apoyo, colaboración y participación en entes en los que se estructuren los movimientos sociales en general.

f) La colaboración con los poderes públicos, instituciones y entidades, públicas y privadas, en actividades coincidentes con los fines de la Fundación.

Financiado por:



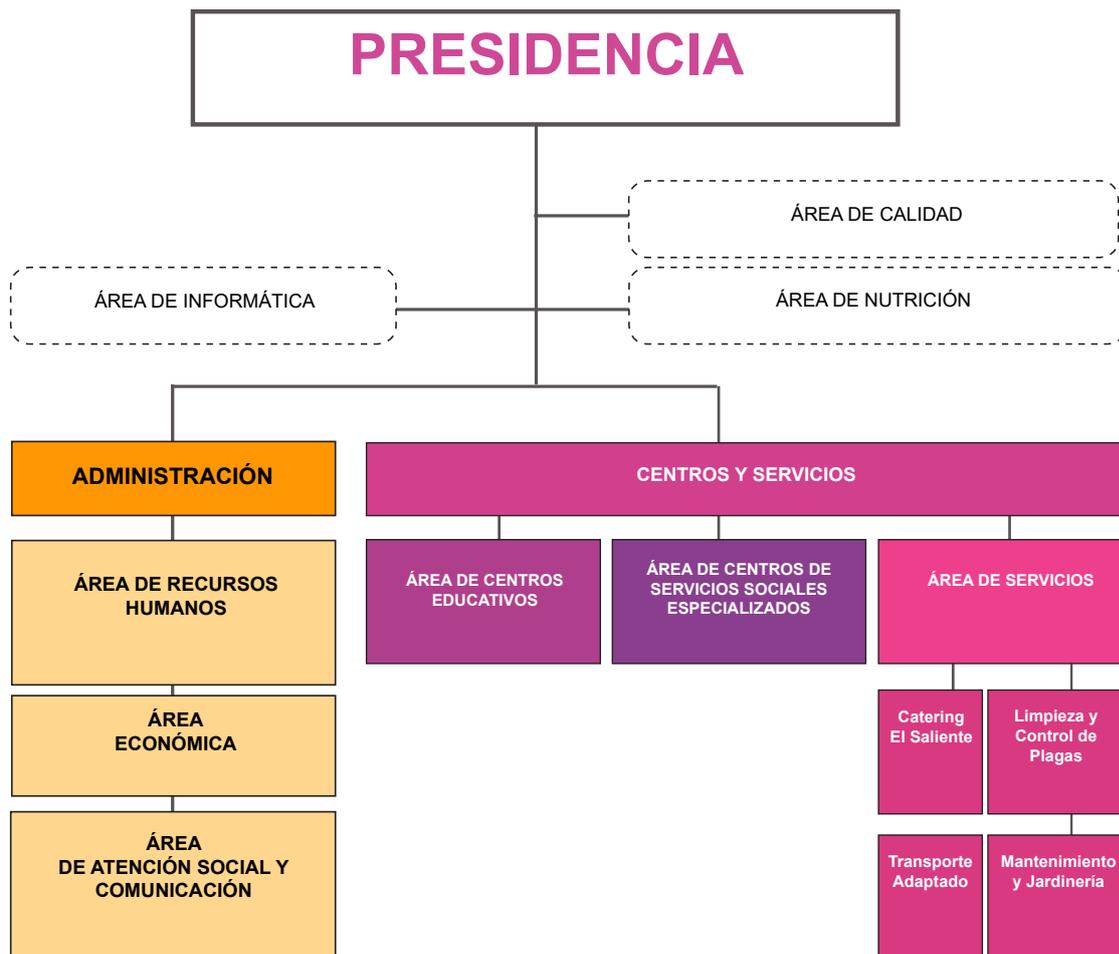
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2.2. ORGANIGRAMA



Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

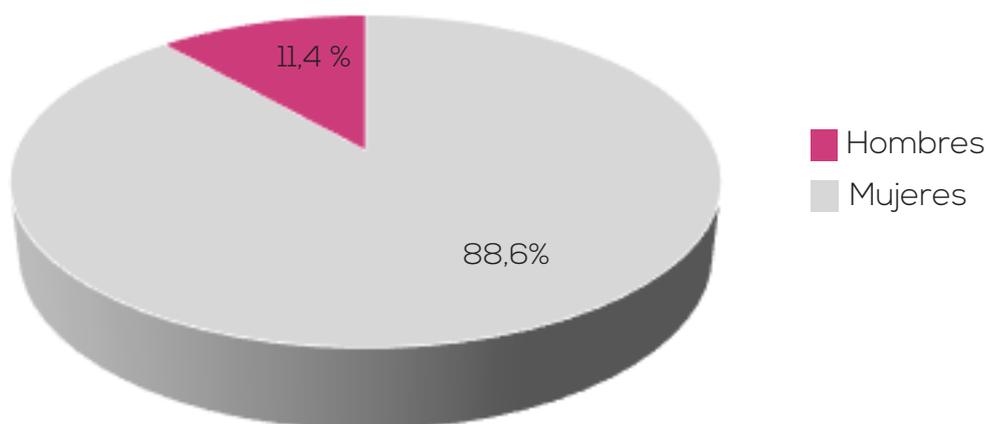
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2.3. DESCRIPCIÓN PLANTILLA

La plantilla está formada por 184 personas: 163 mujeres y 21 hombres



El personal está distribuido de la siguiente forma:

Área/Servicio	Mujeres ♀	Hombres ♂	Total
ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA	47	8	55
ATENCIÓN INFANCIA Y DISCAPACIDAD	7	2	9
COCINAS	8	1	9
CENTROS EDUCATIVOS	80	1	81
LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	5	0	5
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	16	6	22
TRANSPORTE	0	3	3
TOTAL	163	21	184

- La plantilla está formada mayoritariamente por mujeres, concretamente un 88,6 % frente a un 11,4% de hombres.
- La plantilla se caracteriza por ser relativamente joven, con un 72% de la misma por debajo de los 45 años. Las mujeres cumplen esta media siendo también en un 72% menores de 45 años
- El 70% de la plantilla desarrolla su trabajo a tiempo completo, en el caso de las mujeres este porcentaje es el mismo, 70%
- El 45% de la plantilla tiene una antigüedad superior a los 6 años, las mujeres tienen esta antigüedad en un 47%. Se produce así casi una mitad de la plantilla por encima de los 6 años y otra mitad por debajo. La plantilla con una antigüedad superior a los diez años es el 35,32%, las mujeres que alcanzan esta permanencia en la organización es el 36,80%.

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

3

INTRODUCCIÓN

En el Ordenamiento Español la primera norma vigente que habla sobre igualdad es la Constitución española de 1978, en su artículo 14 establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo [...]”.

Para ampliar esta disposición se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”.

Según esta ley, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y en concreto en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

El artículo 6 de la citada ley explica los conceptos de discriminación directa e indirecta por razón de sexo. Siendo la discriminación directa “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”.

Y la discriminación indirecta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

La ley de igualdad define los planes de igualdad de las empresas 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.

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

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La plantilla de la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad está compuesta principalmente por mujeres por lo que hasta ahora no ha sido necesario implementar medidas que fomentaran la contratación de estas en ninguno de los niveles de la entidad, ni para los puestos directivos ni para el resto de la plantilla.

Las medidas orientadas a propiciar la igualdad de oportunidades a través de la vía de conciliación de la vida personal y laboral implantadas en la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad hasta el momento, han sido las siguientes:

- Cumplimiento flexible de la jornada laboral semanal. Desde septiembre de 2017 la plantilla antes sujeta a cumplir horarios con jornada partida todos los días de la semana ahora cuenta con las tardes de los jueves y viernes libres.
- Flexibilidad en las horas de entrada y salida desde el año 2011.
- Subvención por parte de la entidad del 100% del coste de la plaza en la escuela infantil para todos los/as hijos e hijas de todos/as los/as trabajadores/as de la entidad desde el año 2011.
- Subvención por parte de la entidad del 100% del coste de la plaza en las Escuelas de Verano para todos los/as hijos e hijas de todos/as los/as trabajadores/as de la entidad desde el año 2011.
- Jornada continuada en periodos coincidentes con las vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y agosto siempre y cuando el desarrollo de la actividad lo permita.

La Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad presenta este Plan de Igualdad con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y acabar con las situaciones de desigualdad en la que se pueden encontrar las mujeres en el ámbito laboral.

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La realización de este plan viene motivada por la disposición recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de la implantación de acciones positivas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres.

Para la elaboración del Plan se ha comenzado por la realización del diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y de trato, utilizando técnicas cualitativas y cuantitativas en la recogida de los mismos.

La realización del diagnóstico así como los resultados se detallan en documento adjunto (Diagnóstico de situación entidad en materia de Igualdad de Oportunidades y de Trato).

Tras la obtención de la información necesaria se ha llevado a cabo el análisis y estudio detallado de los datos recopilados en la fase de diagnóstico, Este informe ha dado lugar a la propuesta y puesta en marcha de los objetivos realistas y realizables y las correspondientes medidas para alcanzar éstos objetivos.

El Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión de Igualdad de la Entidad.

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

COMPROMISO DE LA ENTIDAD

La Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad está comprometida con la sociedad y la igualdad de todas las personas y por ello, también con la equidad entre hombres y mujeres. Se adjunta el compromiso de la entidad firmado por el Presidente.

La Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En Almería, a 28 de marzo del 2019

23191077Q LUIS
LOPEZ (R:
G04710661)

Firmado digitalmente por
23191077Q LUIS LPEZ (R:
G04710661)
Fecha: 2019.03.29 13:27:57
+01'00'

FDO.: LUIS LÓPEZ JIMENEZ PRESIDENTE FUNDACIÓN

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

5

ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y DE INTERVENCIÓN

El Plan de Igualdad se aplicará sin excepción a toda la plantilla, como establece el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo”. Con el presente plan se pretende actuar para erradicar la desigualdad que se detecte en la fase de diagnóstico a partir del estudio y posterior actuación en diferentes ámbitos:

- Acceso y selección
- Promoción
- Formación
- Conciliación laboral
- Retribución
- Salud laboral
- Comunicación
- Acoso sexual y acoso por razón de género
- Violencia de género

6

VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad estará vigente hasta diciembre de 2020, a partir de esta fecha se revisará y renovará anualmente .

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7

DIAGNÓSTICO

Con la finalidad de conocer la estructura de la entidad y las características de la plantilla, se ha realizado un diagnóstico teniendo en cuenta diferentes aspectos tales como:

- Plantilla
- Acceso y selección
- Promoción
- Formación
- Salud laboral
- Comunicación
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Acoso sexual y acoso por razón de género
- Violencia de género

Para la elaboración del diagnóstico se establecieron las siguientes fases:

1. Planificación del proceso
2. Comunicación al personal
3. Análisis de la información
4. Elaboración del informe de diagnóstico

Los recursos empleados para la elaboración del diagnóstico han sido humanos. Participando todo el personal de la Fundación y utilizando para ello las instalaciones y material fungible necesario.

Los datos e información que se han utilizado para hacer el estudio de diagnóstico podemos clasificarlos en:

1. Información primaria: es la información que nos han ofrecido directamente las personas de la Organización. Aportan detalles, explicaciones y realidades subjetivas. Esta Información la hemos obtenido a través de entrevistas, cuestionarios y reuniones del personal.

2. Información secundaria: se trata de toda la información que se obtiene de los datos desagregados por sexo y documentos propios de la Entidad. Aportamos datos cerrados a fecha de elaboración del diagnóstico y en otros casos se presentan datos de los 3 últimos años.

En la elaboración del diagnóstico han intervenido y colaborado:

-  Componentes de la Comisión de Igualdad
-  Representantes legales de los trabajadores
-  Trabajadores y trabajadoras de todas las categorías
-  Personal de Dirección

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



OBJETIVOS

Objetivo Estratégico: Alcanzar y afianzar la igualdad total y efectiva entre hombres y mujeres en la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad en todos los ámbitos.

Objetivos Generales (Se mantendrán durante toda la vigencia del Plan y serán referencia durante todo el proceso) :

1. Establecer una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales para así eliminar puestos feminizados o masculinizados.
2. Garantizar un acceso equitativo de hombres y mujeres a la empresa sin discriminación por razón de sexo.
3. Mantener un proceso de selección que no tenga en cuenta criterios discriminatorios por razón de sexo.
4. Garantizar la promoción y ascensos sin discriminación por razón de sexo/género.
5. Facilitar el acceso a la formación de hombres y mujeres por igual, teniendo en cuenta los factores sociales que rodean a ambos sexos.
6. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género.
7. Mejorar la compatibilidad de la vida familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras.
8. Garantizar la igualdad salarial entre trabajadoras y trabajadores.
9. Constituir una política de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta las características diferenciales de los hombres y mujeres.
10. Contemplar una comunicación que tenga en cuenta la perspectiva de género.
11. Realizar campañas de prevención y concienciación de los asuntos dónde las mujeres sufren desigualdad o violencia.
12. Eliminar todo tipo de acoso presente y futuro en el entorno de trabajo.
13. Fomentar el acceso de las mujeres víctimas de violencia de género a la empresa y asegurar el bienestar de las futuras trabajadoras con esta problemática.

Financiado por:



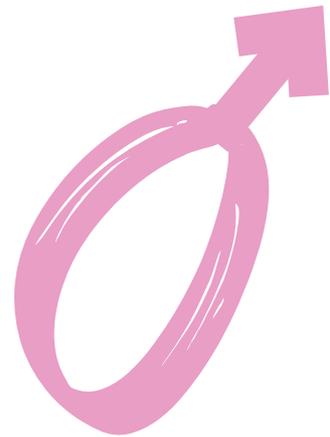
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Plan de Igualdad



MEDIDAS A IMPLANTAR



Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



MEDIDAS A IMPLANTAR

MEDIDA Nº 1	
Ámbito	ACCESO AL EMPLEO.
Conclusión diagnóstico	El porcentaje de mujeres de la plantilla es mayoritario frente al porcentaje de hombres. Los puestos tradicionalmente feminizados son ocupados mayoritariamente por mujeres. Los puestos tradicionalmente masculinizados son ocupados mayoritariamente por hombres..
Objetivo	1. Incrementar el porcentaje de hombres que trabajan en la entidad, especialmente en áreas tradicionalmente feminizadas. 2. Trabajar entre la población juvenil los estereotipos sobre puestos que se consideran feminizados.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto
Descripción de la acción	Se realizará una campaña entre los estudiantes de último curso de las especialidades de magisterio y de los ciclos formativos relacionados con educación y dependencia. La imagen de reclamo de cartelería, folletos, y demás material que se utilice incluirá hombres en todos los casos. Se visitarán Institutos y se dará difusión de los puestos que ofrece la entidad dónde el porcentaje de hombres no es significativo, para difundir entre los jóvenes las posibilidades de formarse y trabajar en un futuro en profesiones tradicionalmente femeninas y dónde la entidad ofrece servicios –maestros/as, monitores de menores, educadores, auxiliares de clínica en centros de mayores, enfermeros,...
Responsable	Área de Gerencia, Área de Recursos Humanos, Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Antes del 30 de agosto de 2019.
Indicador	1. Nº de centros educativos visitados. Umbral: 2. Meta: 4. 2. Incremento de hombres en la plantilla en puestos feminizados. Umbral: 2. Meta: 5.
Recursos	Personal de las áreas implicadas y material fungible y de merchandising. Equipos informáticos.

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA Nº 2	
Ámbito	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (Conciliación y Corresponsabilidad).
Conclusión diagnóstico	<p>Las jornadas a tiempo parcial son más frecuentes en mujeres que en hombres.</p> <p>Un porcentaje significativo de las personas entrevistadas no conoce las distintas medidas de conciliación vigentes actualmente en la entidad.</p> <p>Las medidas de conciliación relacionadas con el cuidado de menores y personas enfermas son solicitadas por un porcentaje superior de mujeres que de hombres.</p> <p>La mayoría de las personas entrevistadas se muestra a favor de la implantación de las nuevas medidas de conciliación planteadas.</p> <p>Una parte de las personas entrevistadas considera que, a efectos de promoción y consideración positiva dentro de la Entidad, optar a reducciones de jornada, permisos, pedir puestos de menor responsabilidad, no trabajar más horas de las convenidas, no priorizar el ámbito laboral al personal en casos necesarios, etc. podría influir negativamente.</p>
Objetivo	Mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	<p>1. Se establecen 16 horas de libre disposición extra anuales -para compensar con bolsa horaria- ante imprevistos relacionados con la maternidad/paternidad, cargas familiares (en aras de la mejora de la conciliación). Se incluirá en la plataforma de la entidad este nuevo permiso. Se dará difusión mediante correo electrónico y a través de los responsables centros de trabajo y servicios.</p> <p>2. Con una campaña específica se pretende mejorar el conocimiento de los trabajadores y trabajadoras sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes en la entidad. Se realizará una campaña de difusión específica para recordar a los trabajadores y trabajadoras las medidas de conciliación vigentes actualmente en la entidad.</p> <p>Se dará difusión mediante correo electrónico y a través de los responsables de los centros de trabajo y servicios en las reuniones de personal.</p>
Responsable	Área de Comunicación, Área de Gerencia, Área de RR.HH.
Plazo de ejecución	Entre el 1 de abril y el 30 de agosto de 2019.
Indicador	<p>Valoración del conocimiento y uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla mediante los resultados de un cuestionario específico.</p> <p>Umbral: 80 % de puntuación media.</p> <p>Meta: 100 % de puntuación media.</p>
Recursos	Personal de las áreas implicadas.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA Nº 3	
Ámbito	PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.
Conclusión diagnóstica	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista.
Objetivo	Fomentar la cultura de la igualdad entre el personal de la Entidad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	Se impartirá formación inicial al personal de la Entidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres incidiendo especialmente en aquellos aspectos más sobresalientes del diagnóstico que precisan de intervención. La eficacia de la formación será medida.
Responsable	Área de Recursos Humanos.
Plazo de ejecución	Entre abril y julio de 2019.
Indicador	Valoración del aprovechamiento del curso a través de los resultados obtenidos en cuestionario específico. Umbral: 70% de puntuación media. Meta: 100 % de puntuación media.
Recursos	Coste de la formación y personal de las áreas implicadas.

MEDIDA Nº 4	
Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD.
Conclusión diagnóstica	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista. Un porcentaje significativo de las personas entrevistadas no conoce las distintas medidas de conciliación vigentes actualmente en la entidad. El 13% de las mujeres no sabría qué hacer si sufriera u observara una situación de acoso/acoso sexual en el trabajo.
Objetivo	Dar a conocer el presente Plan de Igualdad entre los hombres y mujeres que conforman la plantilla.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto plazo.
Descripción de la acción	Diseñar e implementar una campaña destinada a dar a conocer tanto el Plan de Igualdad de la Entidad, como la composición de la Comisión e Igualdad y lo mecanismos de resolución de dudas, incidencias o conflictos relacionados con la materia.
Responsable	Área de Dirección y Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Octubre de 2019.
Indicador	Nombre: Difusión del Plan Umbral: 100% Meta: 100% Fórmula: Difundir el Plan de Igualdad=100%/No difundir el Plan=0%
Recursos	Personal de las áreas implicadas y material fungible e informático.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA Nº 5	
Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD.
Conclusión diagnóstico	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista. Un porcentaje significativo de las personas entrevistadas no conoce las distintas medidas de conciliación vigentes actualmente en la entidad. El 13% de las mujeres no sabría qué hacer si sufriera u observara una situación de acoso/acoso sexual en el trabajo.
Objetivo	Renovar la formación a la plantilla en materia de igualdad de género de forma continua.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Recoger en el Plan Anual de Formación un mínimo de 2 cursos de formación referentes a la igualdad de género y conciliación.
Responsable	Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución	En cada Plan Anual de Formación aprobado.
Indicador	Nombre: Cursos específicos dentro del Plan Anual de Formación. Umbral: 50% Meta: 100%. Formula: Establecer en el Plan Anual de Formación más de 2 cursos de formación con temas de igualdad de género= 100%. Establecer en el Plan Anual de Formación 1 curso de formación con temas de igualdad de género=50% / Establecer en el Plan Anual de Formación ningún curso de formación con temas de igualdad de género=0%
Recursos	Personal de áreas implicadas y coste de los cursos.

MEDIDA Nº 6	
Ámbito	CONDICIONES DE TRABAJO.
Conclusión diagnóstico	Oportunidad de mejora a partir de la observación directa del Plan actual.
Objetivo	Contar con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género común para todas las trabajadoras y trabajadores de la Entidad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Diseñar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para todos los hombres y mujeres de la Entidad, que cuente con las diferencias físicas, biológicas y sociales existentes entre hombres y mujeres.
Responsable	Área de Recursos Humanos-Prevención de Riesgos Laborales.
Plazo de ejecución	Diciembre de 2019.
Indicador	Nombre: Protocolo renovado con perspectiva de género. Umbral: 100% Meta: 100% Fórmula: Creación de un Plan de protección de riesgos con perspectiva de género=100% / No crear un Plan de protección de riesgos con perspectiva de género.
Recursos	Personal de las Áreas Implicadas.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA Nº 7	
Ámbito	USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO.
Conclusión diagnóstica	Observación directa de la usos actuales de comunicación en la Entidad.
Objetivo	Emplear una comunicación que tenga en cuenta la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Entidad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Se elaborará un Manual de Comunicación con los principios básicos que deben respetarse para garantizar una comunicación no sexista. El contenido de dicho Manual será de aplicación a todos los ámbitos de la Entidad en lo que se refiere tanto a las comunicaciones internas y externas. Se realizará la correspondiente difusión del documento y se impartirá formación para que el personal de la Entidad conozca adecuadamente cómo debe aplicar el contenido del mismo.
Responsable	Área de Calidad y Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Diciembre de 2019.
Indicador	Nombre: Manual de Comunicación no sexista Umbral: 100% Meta: 100% Fórmula: Elaboración del Manual de Comunicación con perspectiva de género=100% / No crearlo=0%
Recursos	Personal de las áreas implicadas y material informático.

MEDIDA Nº 8	
Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD.
Conclusión diagnóstica	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista. Las mujeres asumen en porcentajes significativamente más elevados los cuidados de menores, personas ancianas, personas enfermas, etc. El reparto de tareas domésticas y familiares no es equilibrado: las mujeres afirman asumir más carga. Una parte de las personas entrevistadas considera que, a efectos de promoción y consideración positiva dentro de la Entidad, optar a reducciones de jornada, permisos, pedir puestos de menor responsabilidad, no trabajar más horas de las convenidas, no priorizar el ámbito laboral al personal en casos necesarios, etc. podría influir negativamente.
Objetivo	Concienciar a la plantilla y a la sociedad en general, de las cuestiones relacionadas con las situaciones de desigualdad y violencia hacia las mujeres.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Se realizarán actos o acciones comunicativas los días 8 de marzo (día de la mujer) y 25 de noviembre (día contra la violencia de género).
Responsable	Área de Gerencia y Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Los días conmemorativos más señalados en relación a cuestiones relacionadas con las situaciones de desigualdad y violencia hacia las mujeres.
Indicador	Nombre: Realización de los actos o acciones conmemorativas Umbral:50% Meta:100% Fórmula: Realizar actos o acciones comunicativas los días 8 de marzo y 25 de noviembre= 100% Realizar actos o acciones comunicativas el día 8 de marzo o 25 de noviembre=50% No realizar actos ni acciones comunicativas ni el día 8 de marzo ni el 25 de noviembre= 0%
Recursos	Personal de las áreas implicadas.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA Nº 9	
Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD.
Conclusión diagnóstica	El análisis de todos los enunciados planteados a las personas entrevistadas nos permite concluir que, en general, y aunque en un porcentaje bajo, las mujeres y hombres presentan ciertos pensamientos de corte machista. Una parte de las personas entrevistadas considera que, a efectos de promoción y consideración positiva dentro de la Entidad, optar a reducciones de jornada, permisos, pedir puestos de menor responsabilidad, no trabajar más horas de las convenidas, no priorizar el ámbito laboral al personal en casos necesarios, etc. podría influir negativamente.
Objetivo	Difundir el compromiso de la Entidad con la equidad entre hombres y mujeres.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	Se hará público el compromiso de la Entidad con la plena igualdad y la conciliación a través de redes sociales, la página web y demás publicaciones de la Entidad.
Responsable	Área de Comunicación y Área de Gerencia.
Plazo de ejecución	Diciembre de 2019.
Indicador	Nombre: Difusión del compromiso de la Entidad con la igualdad de género. Umbral: 2 publicaciones Meta: 4 publicaciones Fórmula: conteo del número de impactos con información sobre el compromiso de la Entidad con la igualdad de género.
Recursos	Personal de las áreas implicadas.

MEDIDA Nº 10	
Ámbito	USO DE LENGUAJE (TAMBIÉN VISUAL) INCLUSIVO.
Conclusión diagnóstica	El porcentaje de mujeres de la plantilla es mayoritario frente al porcentaje de hombres. Los puestos tradicionalmente feminizados son ocupados mayoritariamente por mujeres. Los puestos tradicionalmente masculinizados son ocupados mayoritariamente por hombres.
Objetivo	Reflejar una imagen igualitaria en las publicaciones de la entidad, contemplar una comunicación verbal y visual que tenga en cuenta la perspectiva de género.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Largo.
Descripción de la acción	Mantener la presencia de hombres en las imágenes que muestran empleos típicamente feminizados (auxiliar de enfermería...) y reforzar la aparición de mujeres en imágenes de empleos masculinizados (conductores...), así como imágenes que reflejen igualdad en diferentes ámbitos de la vida.
Responsable	Área de Comunicación.
Plazo de ejecución	Con cada publicación.
Indicador	Nombre: Imágenes que se muestran en las publicaciones internas y externas. Umbral: 1 foto de un hombre desempeñando un trabajo tradicionalmente feminizado en cada publicación. Meta: 3 fotos de hombres desempeñando un trabajo tradicionalmente feminizado en cada publicación. Fórmula: conteo de las fotos de hombres en cada publicación que aparecen desempeñando puestos feminizados.
Recursos	Personal de las áreas implicadas, equipos informáticos.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDA Nº 11

Ámbito	IMPLANTACIÓN Y FOMENTO DE LA CULTURA DE LA IGUALDAD EN LA ENTIDAD y PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.
Conclusión diagnóstica	El 13% de las mujeres no sabría qué hacer si sufriera u observara una situación de acoso/acoso sexual en el trabajo. Una parte de las personas entrevistadas considera que, a efectos de promoción y consideración positiva dentro de la Entidad, optar a reducciones de jornada, permisos, pedir puestos de menor responsabilidad, no trabajar más horas de las convenidas, no priorizar el ámbito laboral al personal en casos necesarios, etc. podría influir negativamente.
Objetivo	Creación de una comisión de igualdad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	Contar con un equipo cualificado de personas que vele por el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad de la Entidad.
Responsable	Dirección de la Entidad.
Plazo de ejecución	Abril de 2019.
Indicador	Nombre: Creación de una comisión de igualdad Umbral: 100% Meta: 100% Formula: Creación de la comisión=100% / No creación de la comisión=0%
Recursos	No son necesarios recursos extraordinarios.

MEDIDA Nº 12

Ámbito	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.
Conclusión diagnóstica	El 13% de las mujeres no sabría qué hacer si sufriera u observara una situación de acoso/acoso sexual en el trabajo.
Objetivo	Contar con protocolos de actuación ante situaciones específicas de acoso o desigualdad.
Objetivo a corto (menos de 6 meses) o largo plazo (1 año)	Corto.
Descripción de la acción	Se elaborarán todos los protocolos que se estimen oportunos y se dará difusión entre la plantilla para que todas las personas sepan cómo deben actuar en este tipo de situaciones.
Responsable	Dirección de la Entidad, Recursos Humanos-Prevención de Riesgos Laborales.
Plazo de ejecución	Diciembre de 2019.
Indicador	Nombre: Elaboración y difusión de protocolos Umbral: 100% Meta: 100% Formula: Elaboración y difusión de protocolos=100% / No elaboración y difusión de protocolos=0%
Recursos	Personal de las áreas implicadas y equipos informáticos.

Financiado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez constituida la comisión de igualdad, esta será la encargada de realizar el seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa y velará por su cumplimiento. La comisión de igualdad estará constituida de forma paritaria con hombres y mujeres. Se celebrarán reuniones periódicamente cada 6 meses con el fin de realizar un seguimiento de los objetivos, salvo circunstancia de especial relevancia que se reunirán lo antes posible. Está formada por:

- **Luis López Jiménez.**

Cargo: Presidente entidad.

- **Antonio José Uclés López.**

Cargo: Patrono.

- **Alba Martos Fernández.**

Puesto: Responsable Calidad.

- **Vanesa Manzanal Fernández.**

Puesto: Responsable de RRHH.

- **Manuel Martínez Giménez.**

Puesto: Responsable Área Económica.

- **Isabel María Fernández Munzón.**

Puesto: Directora

Centro de Educación Infantil Universidad de Almería.

- **Adoración Torregrosa López.**

Puesto: Directora

Residencia para Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas "Francisco Pérez Miras".

Para resolver cualquier duda o consulta puedes contactar directamente con cualquiera de ellos o a través del correo específico: igualdad@fapd.es

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los objetivos de la Comisión de Igualdad serán:

-  Realizar un seguimiento del Plan de Igualdad con el fin de que se cumplan las medidas aquí expuestas y evaluarlas a través de los indicadores propuestos para ello.
-  Comprobar si las medidas se realizan en el plazo previsto.
-  Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad y su puesta en marcha.
-  Renovar el Plan de Igualdad o cualquiera de sus medidas cuando sea conveniente.
-  Analizar los resultados del cuestionario de satisfacción realizado a toda la plantilla de la entidad para comprobar la efectividad del plan.
-  Recoger los acuerdos y propuestas a las que se han llegado tras cada reunión de la comisión.
-  Atender las quejas, propuestas y consultas que realicen las personas trabajadoras en relación al tema de igualdad.
-  Plasmar por escrito las conclusiones y visiones de las que se tenga constancia tras la implantación del plan en la entidad.
-  Comprometerse con el seguimiento, revisión y puesta en marcha del protocolo de acoso de la Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.
-  Cumplir las funciones que le correspondan según lo establecido en el protocolo de acoso.
-  Encuestas futuras sobre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
-  El total de acciones llevadas a cabo en el primer periodo de aplicación, en el segundo periodo y en la finalización del plan.
-  Dar respuesta a las quejas presentadas por las personas trabajadoras.

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FUNDACIÓN ALMERIENSE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

 **Dirección de la Sede Social:** C/ Santa Filomena, 15 Bajo. C.P 04009 Almería

 **CIF:** G-04710661

 **Teléfono:** 950 62 06 07

 **Correo electrónico:** fapd@fapd.es

 **Datos de la Persona Responsable:**
Luis López Jiménez.
Presidente Fundación Almeriense de Personas con Discapacidad.
Representante Legal

**Entidad Adherida a la Red de Solidaridad y Garantía Alimentaria de Andalucía con
Nº de Registro RSGA/0093/02/PG**

Financiado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Plan de Igualdad

Comprometidos Contigo♀ y Contigo♂



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES