



# *PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE ADFILPA*





## **ANTECEDENTES**

- ❖ En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
- ❖ En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad ... que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.



### **CONCEPTO**

- ❖ El Plan de igualdad de Adfilpa, representa 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.
- ❖ Este plan fijará los concretos objetivos 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.

### **COMPROMISO DE LA ONG**

***Adfilpa se ha comprometido a la hora de realizar este Plan, incluyendo 3 objetivos:***

- ✓ Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal de la organización.
- ✓ Este principio formará parte de todos los objetivos de la política de la ONG, con especial énfasis en la gestión de recursos humanos.
- ✓ Facilitar los recursos materiales y humanos necesarios para llevar a cabo el diagnóstico, la elaboración del propio Plan, su implantación y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

El compromiso se ha comunicado a toda la plantilla y se le ha informado del comienzo del proceso.



### **CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN**

Se ha constituido en Adfilpa una Comisión de Igualdad Permanente constituida por: la Junta Directiva de Adfilpa y la gerente y trabajadora social de Adfilpa.

La Comisión tiene las siguientes funciones:

- Informar y sensibilizar a la plantilla y a sus socios en Igualdad de Género.
- Realizar y/o apoyar el diagnóstico y el Plan de Igualdad
- Realizar y/o apoyar el seguimiento y evaluación del Plan

### **DIAGNÓSTICO DE ADFILPA**

Adfilpa, la Asociación de Discapacitados Físicos de La Palma, actualmente conformada por 7 miembros de Junta Directiva, compuesto a su vez por 3 mujeres y 5 hombres, y por 9 trabajadores, dividiéndose éstos en 5 mujeres y 4 hombres, representa una entidad equiparativa, donde se fomenta la introducción de igualdad de género entre el equipo que lo conforma, y de entre sus finalidades, la asociación lucha diariamente por la defensa de los derechos de las personas que presentan algún tipo de discapacidad física.

Asimismo, la entidad cuenta con 169 asociados, 66 mujeres y 103 hombres se trata de socios con algún tipo de discapacidad física, donde a su vez, se trabaja este plan de igualdad, desde un inicio, donde para hacerse socio, se solicita únicamente el certificado de discapacidad y su identificación, independientemente que sea hombre o mujer, se solicita que la persona tenga una discapacidad física, y se promueve la inclusión social de esta persona, en sus diferentes esferas: física, mental y social. Se fomenta la igualdad de trato, independientemente de su sexo, igualdad, religión, etc. Se le introduce para fomentar la igualdad de género, en campañas de sensibilización de Adfilpa en materia de discapacidad



física, en los 14 municipios de la isla de La Palma a través de las mesas informativas de Adfilpa, visibilizando la discapacidad física en términos de igualdad.

Según el Observatorio de Discapacidad Física **“Las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación: Por razón de género y por la propia discapacidad.**

Según el último informe del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo, en España, las mujeres con discapacidad presentan un 38,9 % menos de actividad, un 32,3 % menos de tasa de empleo y un 7,6 % más de paro que las mujeres sin discapacidad. También el salario anual de las mujeres con discapacidad es un 15,5 % menor. **Además de desventajas económicas y profesionales, las mujeres con discapacidad también sufren más violencia de género.**

La última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer **define 6 tipos de violencia de género, y la prevalencia de todas ellas siempre es más elevada entre las mujeres con discapacidad**, presentando hasta un 8,2 % más de violencia física y/o sexual, un 8,8 % más de violencia psicológica emocional y un 7,3 % más de violencia económica.”

Desde nuestra experiencia sabemos que las mujeres con algún tipo de discapacidad física, sufren una múltiple discriminación. Por un lado, las vinculadas al mero hecho de ser mujer, el rol social y cultural que se les asigna. Por otro lado, tener una discapacidad y, por último, la imagen social estigmatizada de la salud con respecto a su discapacidad física u otras añadidas.

Las mujeres con discapacidad física son especialmente vulnerables, en particular, sufren el riesgo de rechazo, aislamiento y exclusión social. Por tanto, estamos ante tres categorías diferentes de discriminación (mujer, discapacidad y estigma social).

Además, se trabaja el concepto de igualdad, tanto para socios, Junta Directiva de Adfilpa como equipo técnico ya descrito anteriormente, a través de charlas organizadas en la isla de La Palma y/o online, que traten temas de violencia de género, concienciación en materia de género y todo aquello que favorezca la igualdad de género.

Adfilpa cuenta con una plantilla actual de 9 trabajadores, donde aquellas mujeres y/o hombres que tienen hijos, se fomenta la corresponsabilidad y el cuidado de sus hijos mediante jornadas equiparativas y/o razonables, acordadas con el trabajador para permitir



dicha corresponsabilidad, y fomentar una integración y conciliación en el mundo laboral, personal y social, a la vez que compaginar el correcto cuidado de sus hijos y familiares.

### **DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD**

El objetivo de este documento es ofrecer una herramienta de buenas prácticas, herramienta que incluya la perspectiva de género. Para ello es imprescindible que nuestra entidad genere espacios de trabajo que fomenten la igualdad de oportunidades y mostrar el camino para emprender acciones concretas que promuevan nuevos roles e identidades que contribuyan a un desarrollo pleno de las relaciones igualitarias, equitativas y de buen trato, tanto en el equipo técnico que trabaja y Junta Directiva, como en los propios asociados. A continuación se presentan los términos, conceptos y acciones a ejecutar, dentro de todas y cada una de las actividades que Adfilpa desarrolle, se han de incluir para fomentar la efectividad de la igualdad de género;

- ✓ **Igualdad:** Los/as profesionales tenemos que situarnos en un plano de igualdad con las personas usuarias con la única pretensión de potenciar procesos de autonomía, libertad y bienestar y no de dependencia.
- ✓ **Mostrar una actitud empática y sincera:** Acoger a la persona en su totalidad y no reducirla a un diagnóstico o síntomas. Reconocemos nuestros límites y acudiremos, en su caso, a la colaboración de otros/as profesionales, recursos o servicios adecuados a las necesidades.
- ✓ **La importancia de establecer un vínculo:** Es necesario que la persona se sienta respetada, escuchada y comprendida. Como profesionales tenemos que contar con una buena y adecuada formación para ser dignos/as de la confianza y capaces de dar respuesta a las inquietudes de las personas atendidas.
- ✓ **No enjuiciar a la persona:** Propiciar que la persona pueda mostrarse y expresarse sin sentirse evaluada es la única manera de poder entender lo que le pasa. Analizar ventajas e inconvenientes de cada intervención e implicarla en el proceso de empoderamiento necesario en cualquier proceso de rehabilitación.



- ✓ **No enjuiciar:** En cada intervención tenemos que propiciar que la persona se muestre y exprese sin sentir que está siendo evaluada e implicarla en el proceso de empoderamiento durante su recuperación.
- ✓ **La escucha lo es (casi) todo:** Las mujeres no cuentan con el tiempo suficiente para poder compartir su realidad, más allá de los síntomas que padecen, reducidas a un diagnóstico y habituadas a que otras personas hablen y decidan por ellas. En muchas ocasiones, con el impedimento del desarrollo de proyectos y planes de vida, sueños y deseos que dan lugar a temores, sobreprotección, infantilización, impotencia o peligro. La escucha activa es la base y facilita la intervención para ofrecer la oportunidad de comunicar quién es, cómo se siente y lo que le ocurre. Escuchar y acompañar tiene un efecto positivo. No confundir escuchar con dar consejos.
- ✓ **Formación continua y permanente:** Una labor profesional rigurosa y de calidad nos satisface tanto laboral como personalmente. La adquisición de contenidos y conocimientos en el quehacer diario debe ser continua y permanente. Es una condición indispensable para quienes damos una atención, intervenimos y acompañamos a las personas que encuentran impedimentos para desarrollar sus proyectos y aspiraciones cotidianas.
- ✓ **Ser sensibles, promover la igualdad de oportunidades y denunciar situaciones de discriminación hacia la mujer.**
- ✓ **Trabajar desde una perspectiva de género:** El trabajo de recuperación con perspectiva de género no consiste en segregar, sino en adecuar las intervenciones a las necesidades de las mujeres para darles una mayor visibilidad y valorar el rol que desempeñan como parte de la sociedad. La intervención en sí misma es una herramienta para generar cambios y aprender relaciones saludables e igualitarias.
- ✓ **“Contexto neutral”.** No podemos dar por hecho que las mujeres usuarias viven en un contexto o familia donde el género no influye. No cuestionar esa “neutralidad” implica que estemos apoyando valores tradicionales, sexistas y no equitativos.
- ✓ **Utilizar un lenguaje inclusivo no sexista:** Visibilizar a las mujeres, eliminar los estereotipos y detectar tópicos y etiquetas que las desvaloricen.
- ✓ **Huir de la idea de las “intervenciones espectaculares” que resuelvan la situación de inmediato.** La intervención con personas que presentan algún tipo de



discapacidad física es una tarea compleja, con independencia del tipo de actuación, siempre repercute en su proceso de recuperación. Las funciones de las/os profesionales que trabajan en nuestra entidad Adfilpa en las diferentes actividades de ocio, culturales, preventivas, de sensibilización, etc. serán:

- **Facilitador/a:** Nuestro trabajo es el de facilitar que las personas usuarias se sientan competentes, capacitadas para poder opinar y tener el poder y autoridad para decidir sobre cualquier aspecto de su vida.
- **Orientación:** Indicar a las mujeres usuarias otros/as profesionales o servicios específicos con los que contamos en nuestra comunidad. Tenemos que facilitar información de las instituciones competentes en la materia para dar una respuesta adecuada a su situación.
- **Acompañamiento:** En muchos casos, las mujeres usuarias están aisladas, sin recursos o capacidad para actuar por ellas mismas. Es necesario que cuenten con el acompañamiento de los/as profesionales durante las gestiones que tengan que realizar.
- **Empoderar:** El empoderamiento de las mujeres con discapacidad física incluye un aumento de su autoestima, mayor sentido de conexión con los grupos sociales de su entorno y una implicación significativa en la sociedad. Esto se traduce en beneficios tangibles en el aspecto biológico, psicológico y social. Cuando hablamos de víctimas de violencia de género tenemos que trabajar con la mujer para que sea la única protagonista de su vida, tenga lugar el cambio en la concepción de sí misma y se creen relaciones igualitarias.
- **Colaboración:** En intervenciones de violencia de género o desigualdad es vital una buena coordinación y colaboración con los recursos y profesionales especializados en la materia.
- **Sensibilizar:** Tenemos que transmitir y concienciar a la sociedad que la violencia de género y la desigualdad es un problema que nos afecta a todos/as y tiene una especial incidencia para las mujeres con una discapacidad física, que es muy grave, y prácticamente les impide salir de su domicilio habitual. No podemos impulsar y avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres si no hacemos una revisión de la propia práctica y ejercicio de la profesión. Es nuestra responsabilidad erradicar los prejuicios, estereotipos y roles educacionales mal aprendidos para generar herramientas que verdaderamente nos ayuden en este propósito.



**“Plan de igualdad de género de Adfilpa”**



Desde la Asociación de Discapacitados Físicos de La Palma, somos conscientes que no podemos impulsar y avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres si no hacemos una revisión de la propia práctica y ejercicio de la profesión. Es nuestra responsabilidad erradicar los prejuicios, estereotipos y roles educacionales mal aprendidos para generar herramientas que verdaderamente

	<b>CRONOGRAMA ANUAL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE ADFILPA</b>											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DICI
REUNIÓN EQUIPO TÉCNICO, JUNTA DIRECTIVA DE ADFILPA, SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
INTRODUCCIÓN DE CONCEPTOS DE IGUALDAD EN TODAS LAS ACCIONES QUE EJECUTE ADFILPA CON SUS SOCIOS, TRABAJADORES Y JUNTA DIRECTIVA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ASISENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**“Plan de igualdad de género de Adfilpa”**



REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y PROPUESTAS DE MEJORA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN EN MATERIA DE SENSIBILIZACIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
EVALUACIÓN DE RESULTADOS ANUALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TODAS LAS ACCIONES EJECUTADAS EN ADFILPA	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Los recursos materiales que harán falta para la puesta en marcha del plan, serán por un lado, material de oficina (folios, bolígrafos, impresora, tinta, ordenadores, programas informáticos, etc.), materiales Epis (guantes, mascarillas, gel hidroalcohólico), así como la propia sede de Adfilpa, que se trata de una sede donada por el Ayuntamiento de Los Llanos de Aridane. Igualmente, Adfilpa dispone de un vehículo adaptado para el traslado de sus socios a las diferentes acciones de dicho plan, que ha sido subvencionado por Fundación CajaCanarias.

En cuanto a los recursos humanos indicar que para el diseño de dicho Plan, cabe concretar, que Adfilpa cuenta con gerente y trabajadora social, encargadas de elaborar este plan, las cuales están formadas en igualdad y violencia de género, y de forma permanente, estarán vigilantes del cumplimiento del mismo. Además, añadir que todo el equipo técnico que esté en Adfilpa en todo momento (cuidadores/as, monitores/as, integradores/as sociales,



fisioterapeutas, arquitectos técnicos/as, abogados/as, etc.), pondrán en marcha en todas sus acciones los conceptos de igualdad de género y todo lo que ello conlleva.

### **DIFUSIÓN**

- ❖ Este plan será difundido de forma anual entre sus socios, en la propia Asamblea General de Socios de Adfilpa, vía whatsapp, vía telefónica, y dando publicidad del mismo a entidades públicas y privadas y a la población en general en la página web de Adfilpa: [www.adfilpa.org](http://www.adfilpa.org).
- ❖ Se podrá presentar en convocatorias de subvenciones públicas y privadas, anexo a proyectos sociales.
- ❖ Asimismo, estará físicamente en la sede de Adfilpa, para quien desee consultarlo.

### **IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO**

- ❖ Tal y como se estableció en el cronograma anterior, se plantearán esas acciones a desarrollar durante todo el año, con sus reuniones cada dos meses, para realizar entre Junta Directiva, y equipo técnico implicados en las acciones ejecutadas, incluyendo propuestas de mejora para el mismo plan de igualdad.
- ❖ Se introducirán las mejoras acordadas en la materia.



- ❖ Se plantearán nuevos cursos de formación en materia de igualdad de género, actividades que incluyan dicha perspectiva, medidas de conciliación entre vida familiar, personal y social, etc.

### **EVALUACIÓN**

- ❖ La evaluación del plan se hará **desde el inicio del proyecto**, donde se hará una evaluación diagnóstica de Adfilpa en cuanto a igualdad de género entre sus trabajadores, equipo técnico y socios y familiares de éstos, en cuanto a qué medidas se estaban empleando en este sentido, para fomentar la igualdad.
- ❖ A partir de ahí, se trabajará con este plan, incluyendo el concepto de igualdad de género con todo lo que ello conlleva, implicando transversalidad de sus acciones, e implicando a todo el equipo que conforma Adfilpa. Se hará una reunión bimensual entre equipo técnico y Junta Directiva de Adfilpa , para ir evaluando periódicamente las acciones de Adfilpa con sus socios, y ver qué aspectos del Plan de Igualdad hay que mejorar, cambiar o introducir nuevas mejoras.
- ❖ Asimismo, al finalizar el año, se pasará una encuesta de satisfacción a los socios con las actividades ejecutadas durante el año por Adfilpa, donde van a valorar la puesta en marcha de dicho Plan de Igualdad, y las mejoras que consideran introducir.
- ❖ Se cuantificarán los resultados de dicha encuesta, en una reunión final entre trabajadores, Junta Directiva de Adfilpa para ver si realmente se han conseguido los objetivos de dicho Plan, e introducir posibles cambios y mejoras en el mismo.

*“Plan de igualdad de género de Adfilpa”*



- *Aprobado por la Junta Directiva de Adfilpa el 1 de Diciembre de 2020 conformada por : Miguel Ángel Rodríguez Rocha, Andrés Manuel Rodríguez Castro , Juan Manuel Martín Rodríguez, Ana Teresa Hernández González, Leopoldo de León Aguiar, Maria de Las Nieves Martín Pérez, Sonia María Rodríguez Paz.*

En Los Llanos de Aridane a 2 de Diciembre de 2020

Miguel Ángel Rodríguez Rocha

**(Presidente de Adfilpa)**