

Las organizaciones, al invertir en promoción de la igualdad, consiguen una serie de **ventajas** de importante valor:

- ⇒ Plantillas más implicadas en la empresa y más comprometidas.
- ⇒ Equipos de trabajo motivados y adaptables a nuevas formas de trabajo.
- ⇒ Una forma de organización más flexible.
- ⇒ Mejoras en la gestión del tiempo y la planificación del tiempo de trabajo.
- ⇒ Una imagen de la empresa y de sus servicios más actual, moderna y mejor valorada.
- ⇒ Se mejora el clima laboral de la empresa, se reduce el absentismo, aumentando la productividad.

“Si la desigualdad no se mide, no se percibe como problema social y no se ve la necesidad de intervenir sobre ella.

Si no se interviene sobre las desigualdades, éstas tienden a reproducirse”



Asociación en favor de la Personas con Discapacidad Intelectual del Suroeste de Almería.

TLF: 950602013 FAX: 950602130  
<http://www.asprodesa.org>  
E-mail: [asprodesa@asprodesa.org](mailto:asprodesa@asprodesa.org)  
[facebook.com/AsprodesaOng](https://www.facebook.com/AsprodesaOng)  
<https://twitter.com/asprodesa>



mujeres, economía y empleo

**MÁS Y MEJOR**

Igualdad Derechos  
Trabajo Salario  
Promoción Corresponsabilidad

**I PLAN IGUALDAD ASPRODESA 2013/17**

ASPRODESA  
Por cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia

GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD  
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD  
DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**I PLAN IGUALDAD  
ASPRODESA**

# EL PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, señala la obligatoriedad de implantar “Planes de Igualdad en las empresas y establecer otras medidas de Promoción de la Igualdad”.

Artículo 45:

1. 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.
2. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y la aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

ASPRODESA, consciente de la importancia y las ventajas que conlleva la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por la ejecución de su **I Plan de Igualdad 2013–17** para lo que cuenta con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad.

**Promover la igualdad real y efectiva de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral de Asprodesa.**

## OBJETIVOS

**Mantener y desarrollar el principio general de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se desarrolla a través del I Plan de Igualdad ASPRODESA, con la participación de la representación legal de los/las trabajadores/as.**

**Prevenir cualquier tipo de situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo que pudieran darse en ASPRODESA y ofrecer a la plantilla una protección eficaz frente a los riesgos de naturaleza psicológica por acoso laboral, en un ambiente de trabajo saludable y sin discriminaciones, habida cuenta de la nula incidencia que éste tipo de casuística ha suscitado hasta la fecha, continuando con las buenas prácticas existentes en la empresa.**

## OBJETIVOS por áreas



- ⇒ Fomentar la igualdad de oportunidades en Asprodesa para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- ⇒ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional.
- ⇒ Mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- ⇒ Mantener la actual política de igualdad de oportunidades en los planes de formación.
- ⇒ Garantizar un sistema retributivo sin discriminación.
- ⇒ Garantizar la conciliación de vida laboral y familiar.
- ⇒ Difundir una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
- ⇒ Mantener la política de comunicación no sexista.
- ⇒ Crear y mantener una comisión de igualdad para la propuesta, seguimiento y evaluación de acciones.
- ⇒ Garantizar los derechos a raíz de la entrada en vigor de la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ⇒ Establecer un protocolo de prevención de discriminación laboral por razón de sexo.