



APCA

ASOCIACIÓN DE PARALÍTICOS
CEREBRALES DE ALICANTE

PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de APCA se desarrolla a partir del realizado en el periodo 2013-2016. Ha sido evaluado y revisado por el Comité de Igualdad de APCA, planteándose una serie de Mejoras que han sido incorporadas a la implementación del mismo.

Este Plan tiene una vigencia de 4 años, 2018-2021, no obstante, estará sujeto a revisiones y mejoras que se contemplen necesarias en el periodo de ejecución.



Compromiso de APCA con la Igualdad.

APCA vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores. El objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas que se atienden en sus Centros.

El Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la empresa y la representación social firmantes del presente acuerdo.

APCA ha desarrollado una política de igualdad marcada y consensuada que impacta tanto en su plantilla como en las personas a las que se atiende, en cualquiera de los servicios de la entidad:

Política de Igualdad entre hombres y mujeres.

La Asociación de Parálíticos Cerebrales de Alicante, es una entidad no lucrativa que apoya a familias y personas con parálisis cerebral y discapacidades afines en su mejora de la calidad de vida y la mejora de oportunidades. Todas sus acciones y servicios se alinean con la Convención de derechos de las personas con la discapacidad de la ONU, firmada y ratificada por el España.

Para el cumplimiento de estos fines, APCA tiene y mantiene diferentes servicios relacionados con la atención directa a personas con parálisis cerebral y discapacidades afines. Estos son: un Colegio de Educación Especial, un Centro de Día y una Residencia, además de mantener una serie de servicios transversales para su integración en la comunidad y apoyar el papel de las familias. Todos ellos parten de una propuesta de autodeterminación y de la planificación centrada en la persona como ejes vertebradores de la intervención.

Estos servicios atienden a una media de 110 personas diariamente y suponen un recurso fundamental y único para muchas familias. Por otro lado, en los Centros de Apca, trabajan una media de 125 personas en total, que conviven e interaccionan entre ellas y con las personas a las que atienden.

Es por ello que nuestra política de igualdad debe mantener dos áreas importantes de impacto.



Con esto queremos evidenciar la importancia de desarrollar todas las políticas de igualdad en estas dos vertientes.

APCA está comprometida en la construcción, junto con las personas con las que trabaja, de un mundo mejor en el que la desigualdad de cualquier tipo, ya sea por razón de género, clase, raza o grupo étnico, sea finalmente vencida. La Política de Igualdad de Género es un instrumento para hacer de este compromiso una realidad. La igualdad de género contribuye de manera sustancial al bienestar de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños con los que trabajamos.

Con esta Política de Igualdad de Género, APCA se refuerza en la idea del fuerte vínculo existente entre discapacidad y desigualdad entre mujeres y hombres, llevándola más allá de los programas de intervención e incluyéndola en todo el quehacer de la Organización.

DEFINICIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO ¿ES IGUAL SEXO Y GÉNERO?

Al definir políticas que afronten el problema de la desigualdad entre mujeres y hombres se establece una controversia entre utilizar los términos sexo o género. Dentro de este ámbito de trabajo se entiende que las diferencias de género, al contrario que las diferencias de sexo, no obedecen a rasgos biológicos, sino a construcciones sociales y culturales elaboradas a lo largo de los años. Así, por género se entiende una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten la diferencia sexual en desigualdad social. Por lo tanto, sexo no es equivalente a género: el primero se refiere a una categoría biológica y el segundo a una categoría sociológica.

El análisis de género pone de manifiesto que tomando como base la diferencia sexual de ser hombre o mujer, la sociedad construye todo un sistema de desigualdades. Así se imponen socialmente los roles, responsabilidades, expectativas, aptitudes y posibles conductas de uno u otro sexo (feminidad y masculinidad) otorgando un valor diferente a las oportunidades, posibilidades y aportaciones que mujeres y hombres disfrutan y ofrecen a la sociedad. Por tanto, nos inclinaremos a usar el término género, ya que lo que pretendemos es modificar ese sistema de desigualdades construido social e históricamente.

¿ES IGUAL IGUALDAD QUE EQUIDAD?

Existen también distintas tendencias que se decantan por usar los términos equidad o igualdad de género. La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, no significa negar la existencia de las diferencias biológicas existentes, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. Por eso se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

Equidad no debe confundirse con igualdad, porque en la mayoría de los contextos, la capacidad de acceso a los recursos, las oportunidades de desarrollar las propias capacidades, no son las mismas para mujeres y hombres, el punto del que parten en el ejercicio de sus derechos es desigual. Si se aplicaran medidas igualitarias en estos casos se contribuiría a aumentar las diferencias. La equidad de género lo que se propone es un tratamiento diferenciado a mujeres y hombres de acuerdo a las desigualdades existentes con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos

Por tanto, la equidad es el medio para lograr la igualdad. Hablaremos de equidad al referirnos a las medidas que se pretenden adoptar en función de las necesidades respectivas de mujeres y hombres, y hablaremos de igualdad de género al describir los resultados a obtener y el fin u objetivo último de esta Política.

Para APCA la igualdad de género implica que las mujeres y los hombres puedan disfrutar de los mismos derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos en todos los aspectos del desarrollo humano; del mismo nivel de respeto; las mismas oportunidades de elección; y autonomía y capacidades para desarrollar los resultados de estas opciones.

PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- La igualdad de género estará presente en APCA, tanto en su discurso, como en su modo de actuar y constituye un aspecto central de su trabajo, modos de hacer e imagen pública de la Organización.
- APCA promueve una cultura organizativa que comprende y apoya la igualdad de género dentro y fuera de la Organización y que se manifiesta en los comportamientos y actitudes de las personas que forman APCA.
- La igualdad de género es responsabilidad de cada miembro y equipo de la Organización, pero requiere también de acciones y recursos específicos, que garanticen su aplicación. Dadas las disparidades arraigadas en la sociedad, una estrategia de igual trato para hombres y mujeres no será suficiente. Habrá que adoptar medidas específicas de equidad que permitan enfrentar la discriminación, frente a políticas, leyes, procedimientos, normas, creencias y actitudes que mantienen la desigualdad de género.
- La igualdad de género debe asegurarse mediante la inserción de estrategias de equidad en todo el quehacer de la Organización. Para asegurar la igualdad de género, APCA establecerá criterios de equidad para realizar sus análisis y diagnósticos, así como indicadores que permitan realizar un seguimiento en el cumplimiento de este objetivo.
- El empoderamiento de las mujeres encaminado a promover su participación como agentes de cambio en los procesos sociales y políticos es crucial para lograr la igualdad de género. Mediante el empoderamiento las mujeres toman conciencia de la desigualdad en la relación de poder, toman control de sus propias vidas, adquieren voz para superar la desigualdad y participar en el hogar, en el lugar de trabajo y la comunidad, expresar sus necesidades e intereses, así como su visión de la sociedad e influir en las decisiones que afectan a sus vidas.

La igualdad de género sólo se puede alcanzar por medio de la asociación entre mujeres y hombres, es un asunto que atañe tanto a mujeres como a hombres. Para lograrla, será necesario trabajar con ambos para inducir cambios en las actitudes, los comportamientos, las funciones y las responsabilidades en los ámbitos de lo privado y de lo público que repercutirán en la mejora de las condiciones de vida de toda la comunidad. Cuando tanto las mujeres como los hombres amplían sus opciones, toda la sociedad se beneficia.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

OBJETIVO GENERAL

Específicos:

Estrategias de intervención en los Programas de intervención con las personas.

1. Aplicar el análisis de género, incluyendo indicadores medibles, a todas las acciones de planificación, implementación, seguimiento, evaluación de impacto y desarrollo.
2. Asegurar que las voces de las mujeres son escuchadas en los procesos más importantes del desarrollo, promoviendo la creación de estructuras y oportunidades para la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los niveles.
3. Asegurar el acceso y control equitativo de mujeres y hombres, niñas y niños, a los recursos y beneficios de los mismos.
4. Apoyar a las mujeres y a las niñas para asegurar que se respetan sus derechos, en tanto que derechos humanos, incluyendo los derechos económicos, sociales, civiles y culturales.
5. Involucrar a los hombres como agentes del cambio en la búsqueda de la igualdad de género, apoyando a aquellos más comprometidos con las cuestiones de género y trabajando para sensibilizar e influir en aquellos que no lo están.

La Política de Igualdad de Género de APCA tiene como objetivo general que el logro de la igualdad entre mujeres y hombres sea parte integrante de todo el quehacer de la Organización, como plena realización de los derechos humanos de ambos y como estrategia fundamental para la autodeterminación de las personas que utilizan los servicios.

Para ello, esta política, debe impactar en todas las facetas de la organización. Siendo su desarrollo en las personas que trabajan una pieza fundamental en la implementación e integración. La igualdad debe evidenciarse en las relaciones entre la organización y la plantilla, así como en las dinámicas internas de trabajo.

Para ello APCA proporcionará los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar la aplicación y seguimiento de la presente política. Se establecen una serie de criterios a tener en cuenta a la hora de establecerlos:

- Se contará con personal capacitado técnicamente para asegurar la aplicación de esta Política, mediante capacitación técnica y asesoramiento.
- Se asignarán recursos económicos para implementar acciones orientadas a la difusión de esta Política, la capacitación técnica y la implementación de las estrategias y planes de acción concretos.
- Se aplicarán mecanismos de seguimiento con los que medir la consecución de los objetivos de la política y comprobar si ésta sigue siendo pertinente dentro de un contexto cambiante. Mediante la evaluación se determinará la efectividad global de la política y se obtendrán lecciones con las que mejorar.

En Enero de 2013, la Organización plasma las medidas y los desarrollos que ya se venían realizando en años anteriores en un Plan de Igualdad que impacta en los trabajadores y trabajadoras. APCA vuelve a poner de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, la conciliación de la vida familiar y se pone en marcha a través de las acciones que se recogen en este segundo Plan de Igualdad.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Para un mayor impacto y efectividad en las políticas de igualdad de la Organización, APCA realiza un proceso de mejora continua. Este proceso se inicia con un diagnóstico de la entidad y de sus dinámicas de trabajo en cuanto a la igualdad. En anualidades futuras se realizará un diagnóstico en base a los resultados aportados en el informe de resultados del plan de igualdad. Esta acción aportará una serie de mejoras que se integrarán en las acciones y medidas a tomar para esta anualidad. Dejando así un documento base de trabajo que impacta año a año en las acciones y medidas de igualdad. Este informe será revisado por el Comité de Igualdad de APCA que será el encargado de consensuar dinámicas de trabajo y acciones para mejorar la igualdad en la Organización.

PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

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

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

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

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

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

1. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

2. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

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

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

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de desequilibrios existentes de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas, todos sus procesos y en todos sus niveles.

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, APCA ha realizado un diagnóstico de género en el ámbito de sus Centros de trabajo. Este diagnóstico, finalizado en enero de 2013, abordó los siguientes apartados:

1. Análisis de Plantilla.
2. Cultura.
3. Selección.
4. Desarrollo y Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
8. Comunicación, lenguaje e imagen.
9. Prevención del acoso sexual.
10. Prevención de riesgos laborales asociados a embarazo y lactancia.

Para ello se definen una serie de indicadores que nos aportan información actualizada sobre el diagnóstico inicial y que nos irán aportando cada anualidad información para la mejora.

INDICADORES

- Retribución anual media de las mujeres por categorías profesionales versus la retribución anual media de los hombres.
- Retribución anual media de las mujeres por tipo de jornada versus la retribución anual media del hombre
- % de mujeres versus % de hombres con contrato indefinido.
- % de mujeres versus % de hombres con contrato a tiempo parcial.
- % de mujeres despedidas versus % de hombres despedidos durante el año.
- % de mujeres versus % de hombres que han solicitado permisos durante el año.
- % de mujeres versus % de hombres que han estado de baja durante el año.
- % de mujeres que han solicitado la baja por maternidad versus % de hombres que han solicitado la baja por paternidad.
- % de mujeres que han pedido excedencia después del nacimiento versus % de hombres.
- % de mujeres versus % de hombres que se han dado de baja.
- % de salario variable sobre el fijo pagado a mujeres versus hombres.
- % de horas extra realizadas por mujeres versus hombres.
- % de mujeres en plantilla.
- % de mujeres y hombres por categorías profesionales.
- % de mujeres promocionadas durante el año versus % de hombres promocionados.
- % de mujeres en puestos de dirección.
- % de mujeres en puestos intermedios.
- % de mujeres que han promocionado a cargos intermedios, de dirección o al Consejo de Administración.
- % de mujeres versus % de hombres que han presentado candidaturas por selección o promoción.
- % de mujeres versus % de hombres que han recibido formación (en horas y coste).
- % de mujeres versus % de hombres que utilizan las medidas implantadas por la empresa para facilitar el acceso al puesto de trabajo (reducciones de jornada, permisos especiales, respeto de turnos de mañana).
- % de plantilla que puede disfrutar de cada medida de conciliación.
- % de mujeres versus % de hombres que utilizan las medidas de conciliación .
- % de cargos intermedios que utilizan las medidas de conciliación.
- % de cargos directivos que utilizan las medidas de conciliación.
- % del resto de la plantilla que utilizan las medidas de conciliación.
- % de mujeres versus % de hombres que cogen permisos y excedencias.
- Nº de hombres que solicitan el permiso de paternidad versus el nº de hombres que tienen hijos.

En cuanto a las personas atendidas.

Impacto y percepción de la igualdad y satisfacción de necesidades de hombres y mujeres en los Centros.

Fruto del diagnóstico realizado podemos establecer las siguientes conclusiones que impactan directamente en la política y las acciones de igualdad de la Organización:

1. Análisis de Plantilla

- a. La plantilla de la Entidad está compuesta en mayor medida por mujeres en un 90% de media. Por ello las políticas que impactan en la mujer es mucho más representativa.
- b. Los cargos directivos y representativos de la Organización están ocupados por mujeres, por lo que la implementación de políticas de igualdad, conciliación y prevención de riesgos, están muy en la línea de la igualdad.
- c. No existe brecha salarial entre hombres y mujeres en lo que se refiere a puestos de igual categoría.
- d. La Entidad mantiene planes de carrera para toda su plantilla, sin distinción de hombres o mujeres. Las contrataciones en un 70% de media es estable e indefinida. Siendo una característica a resaltar como una buena práctica de contratación de la Organización.
- e. Se establece una dinámica de promoción interna importante para el desarrollo profesional tanto de hombres como de mujeres que trabajan en la Entidad. Sin importar ni incidir negativamente los permisos que pudieran aparecer por motivos de conciliación.
- f. Como conclusión diremos que este es un punto fuerte de la Entidad y que debe mantenerse y mejorarse en próximas revisiones del Plan de Igualdad.

2. Cultura

- a. La Organización se ha formado en el uso del lenguaje no sexista y se ha preocupado por mejorar su uso.
- b. Se revisan los textos públicos de la Entidad.

3. Selección

- a. En las selecciones no existe ninguna discriminación para ocupar puestos en ninguna de las categorías de la empresa. No obstante, hay que decir que en muchos casos, es difícil encontrar hombres para ocupar el puesto de Cuidador/Auxiliar. Por ello en algunos casos se priorizan estos puestos para fomentar la equidad en la plantilla. Sin embargo, sigue siendo muy superior el número de mujeres.

4. Desarrollo y Promoción

- a. Ver punto uno.

5. Formación

- a. En la Entidad, no se realiza de forma específica formación sobre igualdad, siendo uno de los puntos a mejorar en futuros planes.
- b. La formación debe impactar a su vez en la igualdad de las personas atendidas. Por ello se han definido la necesidad de desarrollar formación técnica en sexualidad y autodeterminación para el colectivo de personas con discapacidad. Estas áreas tienen apartados específicos de igualdad y mantienen líneas de trabajo en la mujer con discapacidad y sexualidad, así como autodeterminación desde lo femenino. Temas muy innovadores en el sector.

6. Retribución

- a. Ver apartado 1.

7. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

- a. La Entidad mantiene una política marcada de conciliación, ofreciendo a sus trabajadoras y trabajadores, permisos, excedencias, días, reducciones de horarios, ajuste de turnos, de forma habitual.
- b. La satisfacción de los trabajadores en este punto es una de las más altas.

8. Comunicación, lenguaje e imagen

- a. La Entidad no ha realizado de forma específica nada en este punto. Es un área de mejora para programas en el futuro.

9. Prevención del acoso sexual

- a. La Entidad no tiene constancia de acoso de ningún tipo en ninguno de los puestos de la Organización.

10. Prevención de riesgos laborales asociados a embarazo y lactancia

- a. La Entidad mantiene una valoración de todos los puestos de trabajo junto con la empresa de prevención contratada para tal fin.
- b. La Entidad ajusta y adapta las tareas que puedan suponer cualquier riesgo físico o psicológico, desde el primer día que tiene conocimiento del embarazo de una trabajadora.

Ámbito de aplicación

El presente Plan resulta aplicable a todas las actividades que APCA realiza y a todos sus Centros de trabajo. Así mismo, será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa y las políticas de calidad pertinente.

Ejes de actuación

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de APCA se estructura en cinco ejes de actuación:

1. Cultura y comunicación.
2. Personas en la organización.
3. Formación y desarrollo Profesional.
4. Conciliación y corresponsabilidad.
5. Personas que usan los servicios.

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

1. Objetivos a alcanzar
2. Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifican las áreas de responsabilidad y las fechas de compromiso respecto al periodo de implantación de cada una de las acciones.

EJE 1. CULTURA Y COMUNICACIÓN.

Objetivo 1.1 Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Acciones:

- 1.1.1. Consolidar la Comisión de Igualdad y elaborar un reglamento de funcionamiento de la misma.
- 1.1.2. Definir los indicadores que la organización aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para medir los avances de igualdad.
- 1.1.3. Revisar semestralmente los avances del Plan de Igualdad en la Comisión de Igualdad.
- 1.1.4. Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad a la Dirección de APCA.
- 1.1.5. El personal de nuevo ingreso recibirá formación específica sobre el Plan de Igualdad.
- 1.1.6. Se crearán los grupos de trabajo que la Comisión de Igualdad determine para trabajar los diferentes ejes del Plan de Igualdad.

Objetivo 1.2 Difusión del Plan de Igualdad

Acciones:

- 1.2.1. La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del Plan de Igualdad en todos los Centros de trabajo.
- 1.2.2. Se dará a conocer el Plan de Igualdad a toda la plantilla. La Comisión de Igualdad asegurará la adecuada difusión de los mensajes.
- 1.2.3. Será responsabilidad de la Dirección asegurar el adecuado despliegue del Plan en los distintos Centros de trabajo.
- 1.2.4. Se establece la figura de la Responsable de Igualdad que se incluye en el Sistema de Gestión de la Entidad y su Comité de Calidad.

Objetivo 1.3 Sensibilización en materia de igualdad

Acciones:

1.3.1. Todas los profesionales encargados de los procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional), así como la representación sindical, recibirá formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La planificación se acordará en la Comisión de Igualdad.

1.3.2. Durante la vigencia del Plan de Igualdad se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.

1.3.3. Se revisarán los procedimientos de trabajo de los Centros en los que las mujeres estén infrarrepresentadas, intentando detectar si existe una barrera para el acceso de la mujer a estos puestos, estableciéndose las mejoras necesarias para eliminar esas barreras.

Objetivo 1.4 Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas en materia de igualdad

Acciones:

1.4.1. Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla.

1.4.2. Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten.

Objetivo 1.5 Reforzar la cultura de igualdad de APCA, tanto interna como externamente

Acciones:

- 1.5.1. Realizar un plan de comunicación dirigido a toda la plantilla en el tema de la igualdad y comunicar anualmente los avances del Plan a través de los canales formales de comunicación disponibles.
- 1.5.2. Elaborar y difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc.
- 1.5.3. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en APCA mediante entrevistas o eventos.
- 1.5.4. Informar a todos los grupos de interés de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

Objetivo 1.6 Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales

Acciones:

- 1.6.1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.
- 1.6.2. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales para definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- 1.6.3. Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

1.6.4. Asegurar el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales –adaptación cambio del puesto de trabajo–) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1.6.5. Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007 de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social. Así mismo difundir el RD 298/2009 de 6 de marzo que incorpora a nuestro ordenamiento los Anexos de la Directiva 92/85 del Consejo sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz o en periodo de lactancia.

1.6.6. Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.

EJE 2: PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN.

Objetivo 2.1 Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, con base en la política y proceso de selección.

Acciones:

2.1.1. A igualdad de condiciones, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.

2.1.4. Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos, que sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

2.1.5. Analizar los indicadores de selección por unidades de negocio para detectar posibles casos de discriminación.

Objetivo 2.2 Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género

Acciones:

2.2.1. La Comisión de Igualdad hará un análisis de la política retributiva de APCA desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios, y en caso de que se detecten corregirlos.

2.2.2. Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.

2.2.3. Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías.

2.2.4. Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Objetivo 2.3 Mantener las buenas prácticas detectadas en la distribución de plantilla y las acciones positivas adquiridas.

Acciones:

2.3. Revisar desde la Comisión de Igualdad que las medidas adquiridas no han bajado su impacto. Reflejar en la evaluación anual el resultado de las mismas.

EJE 3: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo 3.1 Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción

Acciones:

3.1.1. Mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, asegurando que el porcentaje de mujeres sea al menos igual al porcentaje de mujeres en la plantilla.

3.1.2. Diseñar programas de desarrollo de habilidades enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

3.1.3. Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.

3.1.4. Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad

Objetivo 3.2 Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los profesionales que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad

Acciones:

3.2.1. Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal.

3.2.2. Las acciones formativas deberán convocar como mínimo a un porcentaje de mujeres proporcional a su presencia en el área o colectivo que se pretenda formar incrementado en un 20 %.

Objetivo 3.3 Favorecer la promoción de los profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo.

Acciones:

3.3.1. Formar a las trabajadoras y trabajadores para acceder a puestos de trabajo de escasa presencia femenina.

3.3.2. A igualdad de condiciones, promocionará la persona del género infrarrepresentado en el área, puesto o colectivo que se refiera.

EJE 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo 4.1 Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino

Acciones:

4.1.1. Realizar sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

Para favorecer esta labor se elaborará un documento en el que se recogerán las medidas de conciliación existentes por centro de trabajo o convenio colectivo de aplicación.

4.1.2. La empresa comunicará por escrito y de manera motivada la resolución de las solicitudes de permisos en materia de conciliación.

EJE 5: PERSONAS QUE USAN LOS SERVICIOS

Objetivo 5.1 Promover el desarrollo de la igualdad y la autodeterminación en las intervenciones que se realizan con el colectivo de mujeres y hombres que usan los serios de APCA.

Acciones:

5.1.1. Capacitar el equipo técnico en áreas que implican la igualdad en las personas usuarias.

5.1.2. Participar en programas y diseño de intervenciones orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades.

Retos para el nuevo periodo:

1. Se realizará un protocolo de acogida para los nuevos empleados donde se incluya información de igualdad.
2. Se desplegarán grupos de trabajo para la igualdad.
3. Desarrollo de una campaña interna para el fomento de igualdad.
4. Desarrollo de un plan de formación interno y reportes del Plan de Igualdad.
5. Potenciar en el papel de la mujer usuaria en los Centros.