

PLAN DE IGUALDAD



2018-2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN

3. ELABORACIÓN Y DISEÑO

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

5. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

6. SEGUIMIENTO

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

1.-INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Todas las personas gozarán de los derechos derivados del Principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Un Plan de Igualdad es 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

Para ello se fijarán objetivos y estrategias concretas para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y se establecerán sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El Plan de Igualdad de **ACPACYS**, contempla de forma transversal todos los ámbitos de la Asociación y al conjunto de todas las trabajadoras y los trabajadores. Teniendo en cuenta, entre otras, el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2.- COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN

La **ASOCIACIÓN CORDOBESA DE PARÁLISIS CEREBRAL Y AFECCIONES SIMILARES (ACPACYS)**, declara a través de su Presidenta y de conformidad con lo acordado en su Junta Directiva de fecha 21 de septiembre de 2017 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.

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.

Asumir en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Informar, respecto a la comunicación, tanto interna como externa, de todas las decisiones que se adopten a este respecto.

Proyectar una imagen de la empresa acorde con este Principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Llevar a la práctica los principios 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 Asociación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con las trabajadoras y trabajadores, garantizando su participación además en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad, a cuyo efecto se constituirá una Comisión de Igualdad, con carácter paritario y en la que estarán representados en condiciones de igualdad trabajadoras y trabajadores y miembros de la Junta Directiva de **ACPACYS**.

3.- ELABORACIÓN Y DISEÑO

Este Plan de Igualdad, se ha realizado mediante el análisis de los datos existentes en la empresa y los facilitados por las trabajadoras y trabajadores, llevándose a cabo un diagnóstico posterior para detectar las desigualdades existentes, en su caso, en materia de género analizándose, para ello, los siguientes aspectos:

- Acceso a la empresa
- Promoción.
- Formación.
- Conciliación de vida profesional, familiar y personal
- Igualdad retributiva
- Prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de género.
- Lenguaje y comunicación.

Como resultado del análisis llevado a cabo se han establecido una serie de medidas cuyo objetivo principal es ir avanzando para conseguir garantizar la defensa y aplicación del Principio de Igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral a todos los niveles de la Asociación.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad será para todas las personas que forman parte de la plantilla de **ACPACYS**, en todas las áreas de actuación y centros de trabajo de la Asociación.

El Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Junta Directiva de **ACPACYS** el 14 de diciembre de 2017 y tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación.

Las modificaciones, en su caso, que sean propuestas por la Comisión Permanente de Igualdad atendiendo al cumplimiento de los objetivos fijados y al análisis de las necesidades en materia de género que las circunstancias exijan en cada momento, para hacer efectivo el cumplimiento del Principio de Igualdad de mujeres y hombres en la Asociación, serán aprobadas por la Junta Directiva antes de su aplicación.

5.- COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

La Comisión Permanente de Igualdad estará compuesta por los miembros designados en representación de la dirección de la empresa y en representación de las trabajadoras y trabajadores y que se especifican en la documentación anexa al plan.

La Comisión tendrá como competencia principal la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo que pudiera existir en la Asociación, además de entre otras, las de fomentar acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- La realización del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- El seguimiento y evaluación.

6.- SEGUIMIENTO

Anualmente se realizará un informe donde se especifiquen las acciones llevadas a cabo y se planifiquen nuevas medidas de actuación en caso de que fuera necesario.

La Comisión Permanente de Igualdad, será la encargada del cumplimiento y seguimiento del presente Plan de Igualdad y de las propuestas de modificación, en su caso, para hacer efectivo el cumplimiento del Principio de Igualdad de mujeres y hombres en la Asociación.

7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Fomentar el compromiso y aplicación efectiva del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, en acceso a la organización, promoción y desarrollo profesional y de oportunidades a todos los niveles de la Asociación.
- Garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal.
- Prevenir y atender cualquier situación de acoso sexual o por razón de género que pueda darse en el ámbito de la Asociación.
- Determinar los criterios para la aplicación de un lenguaje no sexista en la comunicación e imagen interna y externa de la Asociación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ACCESO A LA EMPRESA

Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres con un tratamiento adecuado de las ofertas de empleo y de los procesos de selección, tanto los realizados por técnicos internos como por agentes externos.

PROMOCIÓN

Asegurar la posibilidad de promoción para todas las personas de ACPACYS y en todas sus áreas de actividad, aplicando el Principio de Igualdad entre mujeres y hombres.

FORMACIÓN

Ejecución y seguimiento de planes de formación y reciclaje anuales para el mejor desempeño de los puestos de trabajo.

CONCILIACIÓN DE VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de todo el personal de la empresa, tomando como referencia la ley y aplicando en lo posible otras medidas adicionales.

Favorecer en la Asociación un entorno de trabajo compatible y equilibrado con la vida familiar y personal, gestionando alternativas de trabajo flexibles.

IGUALDAD RETRIBUTIVA

Asegurar la adecuada clasificación profesional, que garantice la equidad salarial entre mujeres y hombres.

Incorporar las medidas de acción adecuadas para hacer efectiva la equidad de que mujeres y hombres reciban el mismo sueldo, cuando tengan el mismo nivel profesional y realicen las mismas funciones.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE SITUACIONES IRREGULARES.

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razones de género.

Velar por la tutela de los derechos fundamentales, y la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Establecer criterios para la aplicación de un lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación de **ACPACYS**, tanto de uso interno como externo.

ANEXO

La Comisión Permanente de Igualdad de **ACPACYS** se constituyó siguiendo el mandato de la Junta Directiva del 21 de septiembre de 2017, siendo su composición y funciones las siguientes.

1) Composición de la Comisión de Igualdad de **ACPACYS**:

Las personas designadas en representación de la Asociación ocupan los siguientes cargos en la Junta Directiva:

Rafaela Chounavelle Bueno	Presidenta
Manuel Martínez Domenech	Vocal

Las personas designadas en representación de las trabajadoras y trabajadores tienen las siguientes responsabilidades en la Asociación:

Ramón Clavijo Sacaluga	Psicólogo
Marta Gómez Blázquez	Técnica de Integración Social

2) Se constituye un Equipo de Apoyo a los miembros de la Comisión de Igualdad (en adelante EAMCI), los miembros de dicho equipo podrán ser renovados en cualquier momento comunicándolo oficialmente mediante documento expreso a los miembros de la Comisión.

El EAMCI estará formado inicialmente por las siguientes personas de la plantilla:

Elena Pastor Monreal	Fisioterapeuta
Francisco Javier Ortega López	Enfermero
Luz Virginia Insa Mohedano	Cuidadora
Francisco Aceña Muñoz	Administración

3) La Comisión de Igualdad de **ACPACYS** deberá acometer los trabajos de realización del diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, compartiendo la ilusión e intereses tanto de la Junta Directiva como de las trabajadoras y trabajadores de **ACPACYS**, con los que se contará para su elaboración, realizando encuestas y recabando datos para la confección de la estadística de los resultados del análisis tanto de la plantilla como de las medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

4) El Plan de Igualdad de **ACPACYS** se plantea como algo vivo que ha de estar en continua adaptación a las modificaciones y necesidades tanto de las trabajadoras y trabajadores, como de usuarios y órganos de gobierno de la misma. Debiendo ser revisado a los 4 años de su aprobación, a fin de actualizar los datos y documentos de los que se compone.

5) **ACPACYS** afronta la implantación del Plan de Igualdad como un reto para la modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva coadyuvando con los poderes públicos en el cumplimiento del mandato constitucional establecido en el art. 9.2 de nuestra Constitución.



ACPACYS

Asociación Cordobesa de Parálisis
Cerebral y otras afecciones similares



MIEMBRO DE_



ASPACE

PARÁLISIS CEREBRAL

Andalucía

c/ Dolores Ibárruri, 2, 14011 (Córdoba)

TLF 957 35 69 83 | 957 40 32 92

acpacys@acpacys.org

www.acpacys.org