



PLAN PARA LA IGUALDAD DE
GÉNERO EN APACID
(ASOCIACIÓN DE PADRES Y
TUTORES C.O. EL CID)

Índice de contenidos

1. Introducción	3
2. Principios Generales	6
3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	6
4. Ámbito personal, territorial y temporal	7
5. Informe Diagnóstico	7
6. Resultados de la Auditoría Retributiva	9
7. Objetivos	10
8. Programa de Actuación	11
9. Calendario de actuaciones	29
10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación	33
11. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	34
12. Procedimiento de modificación	34
13. Información y difusión	36

1. Introducción

1.1 Marco Normativo

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

*“Todos los hombres nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”
Declaración Universal de Derecho Humanos (Art, 1)*

La **Unión Europea** recoge la igualdad como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce 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 la de los Estados miembro.

En el ámbito nacional, la **Constitución Española** de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En 2007, se promulgó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La Ley reconoce la necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello 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.

Entre esas medidas se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, 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.

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** y **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, incorporan cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007 en cuanto a la ampliación de empresas obligadas a realizar un plan de igualdad, precisando el contenido de los diagnóstico y planes, y estableciendo un registro obligatorio de planes de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad, así como al compromiso adquirido por APACID en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrolla el presente Plan de Igualdad.

1.2 Conceptos básicos. Definiciones

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras de carácter normativo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5)

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo 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. (Artículo 6.1)

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo 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. (Artículo 6.2)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

Discriminación por embarazo maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8)

Indemnidad frente a represalias

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Artículo 9)

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. (Artículo 11.1)

Conciliación personal, familiar y laboral

Derecho que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

Planes de igualdad

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. (Artículo 46.1)

2. Principios generales del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- **Universalidad:** Está diseñado para el conjunto de la plantilla y afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo.
- **Transversalidad:** Enfoque integral que implica a todas las áreas y niveles de gestión. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Dinamismo y flexibilidad:** Es progresivo y puede someterse a cambios en función de las necesidades surgidas a partir los procesos de seguimiento y evaluación.
- **Sensibilización y participación:** Aprobación y colaboración de toda la plantilla.
- **Prevención:** Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo en el seno de la organización.
- **Compromiso:** Parte de un compromiso de la Dirección que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

En base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el 13 de enero de 2022 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de APACID.

La Comisión Negociadora se compone de manera paritaria por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Ante la ausencia de representación legal de la plantilla en la empresa, se invita a los sindicatos mayoritarios y firmantes del convenio colectivo de aplicación a participar en la negociación del Plan de Igualdad.

Se acuerda la siguiente composición de la Comisión Negociadora:

En representación de la empresa

Carmen Caro Rodrigo. *Coordinadora.*

Rocío Escaño Castaño. *Trabajadora social.*

En representación de las trabajadoras y los trabajadores

Susana Luengo Bárcena. *Responsable de Mujer e Igualdad Federación de Enseñanza CC.OO. Burgos*

Eva Ceballos Marroquín. *Secretaria de Mujer e Igualdad UGT Burgos*

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de APACID cualquiera que sea su ubicación.

Afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo, tipo de contrato, puesto y/o nivel jerárquico. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal mientras presten servicios en la entidad.

El presente Plan de Igualdad tiene ámbito provincial de Burgos y se aplicará a la sede social de APACID donde desarrolla su actividad, sito en C/Merindad de Sotoscueva nº 9 de Burgos y a los centros de trabajo:

Vivienda tutelada (C/ San Juan de Lagos Nº 10 -2º A – B)

Vivienda tutelada (C/ Pozanos Nº 9 – 2º A – B)

Vivienda Vida Independiente: C/ Maria Cruz Ebro Nº 8 – 2º A y B

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años desde su aprobación y firma.

5. Diagnóstico de situación

Con carácter previo al diseño del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de APACID que ha permitido conocer tanto su situación actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres como su

evolución en los últimos años. Los resultados del estudio se presentan en un Informe Diagnóstico que ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y cuyos principales resultados son:

- No se cumple con la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad por la que el número de personas de cada uno de los sexos no será superior al 60% ni inferior al 40%.
- No se detectan diferencias por razón de sexo en la contratación o tipo de jornada.
- Los datos de incorporaciones y extinciones no son similares entre mujeres y hombres.
- No se aprecia discriminación en los procesos de selección de personal.
- No se aprecian desigualdades por razón de sexo en el acceso a la formación. Tampoco en los procesos de promoción, poco habituales en la empresa.
- Déficit de formación en materia de igualdad y de habilidades personales.
- La totalidad de la plantilla está cobrando por encima de lo establecido en el convenio colectivo.
- La entidad aplica medidas que pretenden mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La empresa ha elaborado un Protocolo de prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- En materia de violencia de género, la entidad ha manifestado expresamente su rechazo hacia este tipo de violencia.

Si bien hasta el momento no se han registrado dificultades o conflictos relacionados con la vulneración del principio de igualdad, y de la encuesta realizada a la plantilla se desprende que la igualdad entre mujeres y hombres sí es tenida en cuenta en la organización, es preciso revisar con perspectiva de género todos los procesos y toma de decisiones para garantizar en los mismos la igualdad de trato y de oportunidades así como la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Asimismo, se recomienda adoptar medidas que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la empresa.

6. Resultados de la Auditoría Retributiva

Los resultados de la Auditoría Retribuida realizada a APACID y que se anexa a este Plan de Igualdad son:

- Existe una diferencia de retribución general normalizada de la empresa del 22 % superior el de las mujeres. Esta diferencia de retribución es debida a que el único hombre que estuvo contratado durante el año 2021, fue en el puesto de cuidador que es el inferior de los existentes.
- En los salarios la diferencia es del 22 % a favor de las mujeres. Los puestos superiores están ocupados por mujeres.
- En los complementos salariales hay una diferencia a favor de las mujeres del 22%. Esta diferencia se produce por la normalización del complemento de festivos en dos trabajadores con contrato eventual que han estado muy pocas horas contratadas.
- El sesgo más común está en los importes de los complementos salariales, que se aplican según convenio.
- Se concluye que existe equilibrio salarial entre la plantilla de la empresa.
- La totalidad de la plantilla cobra por encima de los salarios fijados en el convenio.
- No se contempla discriminación directa ni indirecta por razón de sexo de las trabajadoras de la empresa.
- No existe brecha significativa superior a los límites legales establecidos (25%) para su justificación analizando la empresa desde indicadores de puestos de trabajo, grupos y responsabilidades.
- La empresa tiene un componente elevado de mujeres en su plantilla, empresa feminizada, sobrepasa el 60%, debido a las personas que optan a los puestos de trabajo.
- La selección de estas personas se lleva de una forma igual y sin discriminación por sexo y género.

Existe, por tanto, una relación entre el valor aportado por cada persona trabajadora y la retribución que percibe por ello. Se aplica el principio de igual retribución para un trabajo de igual valor.

Las diferencias de salarios entre puestos se generan por las funciones que realiza cada persona dentro de la organización, en ningún caso son debidas al género.

La Auditoría Retribuida, al igual que el Plan de Igualdad, tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación y firma.

7. Objetivos

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de APACID para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con el diagnóstico de situación y con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y demás normativa vigente, se establecen los siguientes objetivos de igualdad.

7.1 Objetivos generales a largo plazo:

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la entidad, tanto desde el punto de vista de organización interna como entidad que presta servicio a terceras personas.
- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas, procedimientos y decisiones de la organización y, en especial, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.
- Garantizar en todas las áreas de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Fomentar el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos de género.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.

7.2 Objetivos específicos a corto plazo:

- Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción.
- Proyectar, tanto interna como externamente, una imagen plural y no sexista. Promover la utilización de un lenguaje igualitario y de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones de la entidad.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a la plantilla mejorar la conciliación de su vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la plantilla.

- Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Aplicar el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asegurar que la plantilla conoce dichos procedimientos.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género
- Garantizar el principio de igualdad y transparencia retributiva.

8. Programa de actuación

En consonancia con el diagnóstico de situación y los objetivos marcados, el Plan de Igualdad de APACID se estructura en nueve áreas de actuación.

Para cada área de actuación se han establecido unos objetivos y una serie de acciones a desarrollar para alcanzarlos, así como el personal responsable de su implantación, los medios y materiales necesarios para su ejecución y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

Área 1: Acceso al Empleo

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar cualquier tipo de discriminación directa e indirecta en el acceso al empleo. - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección de personal y lograr que estos sean lo más transparentes y plurales posibles. - Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección – Gerencia - Departamento de Recursos Humanos 	
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de reclutamiento - Ofertas de empleo - Fichas de descripción de puestos 	
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
Elaboración de un documento/guía que contenga las directrices a seguir para evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de reclutamiento y selección estableciendo que el proceso esté estandarizado.	Verificación de la elaboración y aprobación del documento/guía.	El documento/guía deberá ser elaborado y aprobado en el plazo de 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Revisión, antes de su publicación, de las ofertas de empleo para que se redacten utilizando un lenguaje e imágenes no sexistas y se evite la utilización de sesgos o preferencias por uno u otro sexo. Incluir además en el contenido un enunciado	Nº de ofertas publicadas. Revisión del contenido de las mismas para garantizar que cumplen con lo establecido.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

que indique el compromiso de la empresa con la igualdad de género.		
Revisión del Catálogo de Puestos para garantizar que estos se describen con perspectiva de género.	Verificación de que se ha efectuado la revisión. Catálogo de Puestos Revisados.	La revisión de hará de forma gradual. Siempre que se trabaje con una ficha de puesto será revisada con perspectiva de género y será modificada en caso de ser necesario. A término de la vigencia del Plan de Igualdad todas las fichas de puestos deberán estar revisadas.
Formación en igualdad de género, a través de cursos o material específico, a todas las personas implicadas o que participan en los procesos de selección de la empresa.	Nº total de horas de formación y personas formadas. Dato desagregado por sexo.	Todas las personas de la empresa que participen los procesos de selección recibirán formación en materia de igualdad de género en el plazo de 2 años desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Incluir como criterio de selección en las ofertas de empleo la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en los procedimientos de selección. Nº de procesos de selección realizados. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas y de personas que participan en los procesos de selección. Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. Nº de procesos de selección en los que efectivamente se ha aplicado la medida.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Área 2: Promoción Profesional

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de promoción de personal. - Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección – Gerencia - Departamento de Recursos Humanos - Departamento de Calidad 	
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio Colectivo - Convocatorias de promoción interna - Canales internos de comunicación 	
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
Elaboración de un documento en el que se definan los criterios objetivos de promoción interna, tanto de forma general como por puesto de trabajo.	Verificación de la elaboración y aprobación del documento/guía.	El documento/guía deberá ser elaborado y aprobado en el plazo de 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Difusión a través de los canales de comunicación de la empresa de las ofertas de promoción interna haciendo hincapié en que tanto mujeres como hombres pueden optar al puesto, especialmente en los que están masculinizados o feminizados.	Verificación de la difusión entre la plantilla de las ofertas de promoción interna. Revisión de las ofertas de promoción.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Las personas en situación de suspensión temporal del contrato y/o reducción de jornada por motivos	Verificación de que toda la plantilla, incluidas las personas en situación de suspensión temporal del	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

familiares serán informadas de las ofertas de promoción interna, garantizando así su acceso al proceso.	contrato y/o reducción de jornada por motivos familiares, ha sido informada de las ofertas de promoción interna.	
Actualización de los expedientes de la plantilla en relación a su titulación, formación y experiencia para poder ofertar vacantes al personal que cuenta con la formación y capacidades para los puestos de promoción interna que oferte la empresa.	Nº de expedientes actualizados.	La actualización se hará de forma gradual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Al término de la vigencia del Plan de Igualdad todos los expedientes habrán sido actualizados.
	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de procesos de promoción interna iniciados. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. 	

Área 3: Formación

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género. - Formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección – Gerencia - Departamento de Recursos Humanos 	
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Formación - Recursos formativos y personal docente - Canales internos de comunicación 	
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
Difusión a través de los canales internos de comunicación de la oferta formativa asegurando que las convocatorias son conocidas por toda la plantilla.	Verificación de la difusión de la oferta formativa.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación creados a tal efecto.	<p>Nº total de acciones formativas, horas de formación y de participantes, desagregados por sexo.</p> <p>Nº y porcentaje de personas, desagregado por sexo, formadas en igualdad.</p>	En el 2º y 4º año del periodo de vigencia del Plan de Igualdad.

Revisión con perspectiva de género del Plan de Formación Anual de la empresa.	Verificación de que el Plan de Formación incluye la perspectiva de género.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Con la finalidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, la realización de los cursos de formación será, en la medida de lo posible, en horario laboral y en el lugar de trabajo.	Nº de acciones formativas realizadas dentro y fuera del horario laboral. Nº de acciones formativas realizadas dentro y fuera del lugar de trabajo.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Las personas en situación de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menores, excedencia o reducción de jornada por motivos familiares o por razón de violencia de género, serán informadas de su derecho a formación, así como de las acciones formativas.	Verificación de que toda la plantilla, incluidas las personas en situación de suspensión temporal del contrato y/o reducción de jornada por motivos familiares o violencia de género, ha sido informada del derecho a formación y oferta formativa.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Área 4: Comunicación

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Mostrar una imagen coherente con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Establecer un sistema de comunicación incluyente que evite el uso de un lenguaje e imágenes sexistas. - Mantener puntualmente informada a la plantilla sobre el estado del Plan de Igualdad, favoreciendo su participación y facilitando el ejercicio de medidas y derechos recogidos en el mismo. - Valorar el grado de conocimiento y la opinión de la plantilla sobre la política y medidas de igualdad adoptadas por la entidad. - Analizar con perspectiva de género la estructura y composición de la plantilla a lo largo del tiempo. - Sensibilizar a la plantilla sobre temas relacionados con la igualdad. 		
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección – Gerencia - Departamento de Recursos Humanos - Departamento de Marketing y Comunicación 		
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Canales internos de comunicación - Material gráfico: carteles, dípticos, etc. - Medios físicos y/o telemáticos para encuestar a la plantilla. 		
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal	
Elaboración de una guía práctica con recursos y estrategias que faciliten en la comunicación, tanto interna como externa de la empresa, la utilización de un lenguaje e imágenes igualitarias y no	Verificación de la elaboración, aprobación y difusión de la guía.	La guía deberá ser elaborada, aprobada y difundida entre la plantilla en el plazo de 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad. Su uso	

sexistas. Una vez aprobada, la guía será difundida entre la plantilla.		se extenderá durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Revisión y corrección de la documentación y comunicaciones de la empresa para garantizar que no contienen términos sexistas.	Nº de documentos y comunicaciones revisados.	La revisión se hará de forma gradual. Siempre que se trabaje o se elabore un nuevo documento se vigilará que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas y se harán las correcciones necesarias.
Difusión entre la plantilla de la normativa vigente en materia de igualdad, así como del Plan y medidas vigentes.	Verificación de la difusión entre la Plantilla del Plan de Igualdad y normativa vigente.	El Plan de Igualdad será difundido entre la plantilla de manera inmediata tras su aprobación. La información sobre normativa y medidas será constante durante toda la vigencia del Plan.
Seguimiento a la opinión de la plantilla sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Realización de un informe de resultados que permita valorar la política y medidas de igualdad implantadas en la empresa, así como detectar necesidades y diseñar nuevas medidas.	Nº de personas, desagregado por sexo, que participan en las encuestas de opinión. Informe de resultados del seguimiento a la opinión de la plantilla.	Se realizará una encuesta entre la plantilla cada dos años .
Realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a la plantilla. Hacer hincapié en fecha señaladas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre.	Nº de campañas de sensibilización realizadas.	Las campañas de sensibilización se llevarán a cabo de manera puntual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Se realizará, al menos, una campaña al año.
Creación de una Comisión de Igualdad que vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad y recoja las sugerencias y aportaciones de las personas	Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad de APACID.	La constitución de la Comisión de Igualdad se realizará durante los primeros seis meses de vigencia del Plan de Igualdad. La Comisión de

trabajadoras de la entidad en materia de igualdad de género.		Igualdad ejercerá sus funciones durante todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
--	--	---

Área 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr un entorno de trabajo favorable que facilite el equilibrio de la vida personal, familiar y profesional de la plantilla. - Promover la igualdad de oportunidades de todas las personas dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral garantizando el acceso y ejercicio a las medidas de conciliación. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección – Gerencia - Departamento de Recursos Humanos 	
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio colectivo - Legislación vigente en materia de conciliación - Canales internos de comunicación 	
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
Difusión entre la plantilla de los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral establecidos por la normativa vigente y la propia empresa.	Verificación de la difusión entre la plantilla de los derechos y medidas de conciliación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Realización de un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla.	Informe de conclusiones del estudio de necesidades conciliación entre la plantilla.	Se realizará el estudio de necesidades de conciliación cada dos años durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática y fomente la desconexión digital.	Nº de personas formadas, desagregado por sexo.	Cada 2 años durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Gestión del tiempo: Diseño y aprobación de una política de reuniones. Difusión de la misma entre la plantilla.	Verificación del diseño, aprobación y difusión de la política de reuniones.	La política de reuniones deberá ser elaborada, aprobada y difundida entre la plantilla en el plazo de 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad. Su uso se extenderá durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Fomento y realización de reuniones a distancia, a través de videoconferencia y la teleformación a través de plataformas virtuales, celebrándose las mismas, en la medida de lo posible, dentro de la jornada laboral.	Nº de acciones formativas impartidas en modalidad de teleformación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Formación en habilidades para el desarrollo personal y profesional: organización del tiempo, gestión del estrés, resolución de conflictos...	Nº total de acciones formativas, horas de formación y de participantes, desagregados por sexo.	Las acciones formativas se incluirán de forma gradual en los Planes de Formación anual de la empresa.

Área 6: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de cualquier tipo de acoso. - Prevenir en el ámbito laboral conductas de acoso, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de las mismas. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección – Gerencia - Departamento de Recursos Humanos - Responsable de Prevención de Riesgos Laborales 	
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo - Canales internos de comunicación 	
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
Difusión entre la plantilla del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo aprobado en el marco del Plan de Igualdad y de aplicación en la empresa.	<p>Nº y tipo de actuaciones de información y difusión del Protocolo.</p> <p>Grado de conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla. Dato desagregado por sexo.</p>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
Formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a las personas	Verificación de que las personas que forman parte de la comisión instructora han sido efectivamente formadas.	Durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

que forman la comisión instructora encargada de aplicar el protocolo.		
Realización de campañas de sensibilización y/o formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas a la plantilla.	Nº de campañas realizadas.	Las campañas de sensibilización se llevarán a cabo de manera puntual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. Se realizará, al menos, una campaña al año.
	Informe anual de casos de acoso y problemática detectada en la aplicación del Protocolo.	

Área 7: Violencia de Género

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Promover en el entorno laboral valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de plena igualdad entre mujeres y hombres. - Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de violencia, tanto en el ámbito laboral como en el privado. - Aplicar y facilitar medidas de protección en casos de violencia de género detectados en el ámbito laboral. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección – Gerencia - Departamento de Recursos Humanos - Responsable de Prevención de Riesgos Laborales 	
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Legislación vigente en materia de violencia de género - Canales internos de comunicación 	
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
Elaboración de un protocolo de actuación ante casos de violencia de género. Difusión del mismo entre la plantilla.	Verificación de la elaboración, aprobación y difusión del protocolo de actuación ante casos de violencia de género.	El protocolo deberá ser elaborado en el plazo de dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Difusión entre las trabajadoras de los derechos en materia laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.	Nº y tipo de actuaciones de información y difusión.	Durante toda la vigencia del Plan.

Formación en materia de violencia de género al conjunto de la plantilla.	Nº total de acciones formativas, horas de formación y de participantes, desagregados por sexo.	Cada dos años durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
--	--	--

Área 8: Salud Laboral		
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. - Introducir la perspectiva de género en el programa de prevención de riesgos laborales y salud laboral. - Establecimiento, en la medida de lo posible, de medidas de protección especiales para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección – Gerencia - Departamento de Recursos Humanos - Responsable de Prevención de Riesgos Laborales 	
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Prevención de Riesgos Laborales - Canales internos de comunicación 	
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
Revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Verificación de la revisión. Control de cambios introducidos.	La revisión se realizará de forma progresiva a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
Realización de una evaluación de riesgos y riesgos psicosociales desde la perspectiva de género. Evaluación y análisis del impacto diferencial que		Se establece de plazo hasta el 2º año de vigencia del Plan de Igualdad.

los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.		
Revisión de las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas para que se adapten a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.		La revisión se realizará de forma progresiva a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad.
Realización de acciones informativas que garanticen el conocimiento de los riesgos del puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia.	Nº y tipo de actuaciones de información y difusión.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Área 9: Igualdad Retributiva

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el sistema retributivo de la entidad. - Garantizar la transparencia y el conocimiento del sistema retributivo como medida para evitar la brecha salarial de género. 	
Personal responsable	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección – Gerencia - Departamento de Recursos Humanos 	
Recursos Asociados	<ul style="list-style-type: none"> - RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. - Registro Retributivo y Auditoría Salarial de Género 	
Medida a implantar	Indicadores de seguimiento	Planificación temporal
En los puestos donde se han apreciado diferencias entre la valoración asignada y los salarios normalizados percibidos, proceder a la revisión y actualización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Ponderación en función de las competencias y condiciones en el trabajo para situarlo jerárquicamente y asignarle un salario independientemente del sexo de la persona que lo ocupe.	Verificación de que la valoración ha sido revisada y actualizada. Control de cambios.	La valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género se realizará con carácter anual.

Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías, estará acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres de modo separado.	Informes de análisis diferencial.	Durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad y Auditoría Retributiva.
Tendencia a corregir la situación actual de manera que se puedan ir incorporando más hombres a los puestos subrepresentados.	Promocionar el acceso al empleo de los/as trabajadores/as con el fin de equiparar la representación de ambos sexos contribuyendo a la eliminación de la segregación horizontal.	Durante el período de vigencia del Plan de Igualdad y Auditoría Retributiva.
La organización debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos. Plazo de realización: anualmente	Registro retributivo	Anualmente

9. Calendario de actuaciones

	PERIODOS															
	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACCESO AL EMPLEO																
Elaboración de un documento/guía que contenga las directrices a seguir para evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de reclutamiento y selección estableciendo que el proceso esté estandarizado.																
Revisión, antes de su publicación, de las ofertas de empleo para que se redacten utilizando un lenguaje e imágenes no sexistas y se evite la utilización de sesgos o preferencias por uno u otro sexo. Incluir además en el contenido un enunciado que indique el compromiso de la empresa con la igualdad de género.																
Revisión de la Relación de Puestos para garantizar que estos se describen con perspectiva de género.																
Formación en igualdad de género, a través de cursos o material específico, a todas las personas implicadas o que participan en los procesos de selección de la empresa.																
Incluir como criterio de selección en las ofertas de empleo la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.																
PROMOCIÓN																
Elaboración de un documento en el que se definan los criterios objetivos de promoción interna, tanto de forma general como por puesto de trabajo.																
Difusión a través de los canales de comunicación de la empresa de las ofertas de promoción interna haciendo hincapié en que tanto mujeres como hombres pueden optar al puesto, especialmente en los que están masculinizados o feminizados.																
Las personas en situación de suspensión temporal del contrato y/o reducción de jornada por motivos familiares serán informadas de las ofertas de promoción interna, garantizando así su acceso al proceso.																

SALUD LABORAL														
Revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.														
Realización de una evaluación de riesgos y riesgos psicosociales desde la perspectiva de género. Evaluación y análisis del impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.														
Revisión de las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas para que se adapten a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.														
Realización de acciones informativas que garanticen el conocimiento de los riesgos del puesto de trabajo durante el embarazo y la lactancia.														
IGUALDAD RETRIBUTIVA														
Revisión y actualización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Ponderación en función de las competencias y condiciones en el trabajo para situarlo jerárquicamente y asignarle un salario independientemente del sexo de la persona que lo ocupe.														
Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías, estará acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres de modo separado.														
Tendencia a corregir la situación actual de manera que se puedan ir incorporando más hombres a los puestos subrepresentados.														
Disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos. Plazo de realización: anualmente														

10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos marcados en el mismo, se establece un sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación que permitirá cuantificar y valorar su repercusión en la organización, y que se articulará a través de una Comisión de Seguimiento.

Los objetivos del sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar la igualdad, según el compromiso adquirido.

Se establecen las siguientes herramientas de seguimiento, revisión y evaluación:

- **Sistema de indicadores:** Para cada acción a desarrollar se ha establecido una serie de indicadores que permitirán medir su grado de implantación, así como su impacto en la organización.
- **Informes de seguimiento:** Basado en el análisis de los indicadores. Se realizará uno al año.
- **Informes de evaluación:** Se realizarán dos informes, uno a mitad de vigencia del Plan y otro al finalizar el mismo.

A continuación, se detalla el calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación del Plan.

	PERIODOS															
	AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
- Reuniones Comisión de Seguimiento: una al año, al finalizar el segundo y cuarto trimestre.																
- Informes de seguimiento: uno al año.																
- Informe de evaluación: al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad.																

11. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Se acuerda la creación, en el plazo de un mes desde la firma del presente documento, de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad compuesta por:

- Representantes de la empresa.
- Representantes de las personas trabajadoras.

Se procurará una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión de Seguimiento podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno y podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad. Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

12. Procedimiento de modificación

El Plan tendrá una vigencia de cuatro años salvo petición expresa de modificación presentada por parte de la empresa o de la representación legal de la plantilla.

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión Negociadora, y aprobadas por mayoría simple de los miembros presentes con derecho a voto.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, el Plan será revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Cuando se produzca un cambio de legislación en la materia que haga necesario adaptar el Plan de Igualdad vigente a la nueva normativa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de Igualdad.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de añadir, mejorar, corregir, o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión a través de los siguientes medios: en caso de personal laboral de la entidad, se realizará a través de comunicación directa a la RLT –representación legal de las personas trabajadoras- y, en caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la entidad de la Comisión. En estos casos será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si conviene esperar a la siguiente reunión según

calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deben resolver en un periodo no superior a diez días naturales.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos:

- Servicio regional de relaciones laborales (SERLA) cuando no se llega a un acuerdo en la mediación de conflictos
- Comisión paritaria cuando hay conflicto en las interpretaciones de convenio
- Inspección de trabajo si son faltas de interpretación del plan de igualdad o similares.

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

13. Información y difusión

El contenido de este Plan de Igualdad será difundido internamente y dado a conocer a todo el personal presente y futuro de APACID así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación.

Para que conste la conformidad de este Plan, firman las personas que integran la Comisión Negociadora.