

The page features a decorative graphic consisting of three blue circles of varying sizes, each with a lighter blue ring around its center. These circles are arranged vertically, with the largest at the top, a smaller one in the middle, and another large one at the bottom right. Two thin blue lines intersect at the top left, forming a V-shape that frames the circles.

PLAN DE IGUALDAD ARPOM

2021/2024

Introducción

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres anima a tomar la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Por ley, son tres casos en los que es obligatorio tener un Plan de igualdad:

1. Cuando la empresa tiene más de 250 personas en plantilla.
2. Cuando el Convenio de referencia incluye una cláusula que determina la obligación de elaborarlo.
3. Cuando la empresa ha sido sancionada por discriminación y la autoridad laboral ha sustituido la sanción por la elaboración del plan.

En el caso de ARPOM, no se realiza el presente Plan de Igualdad por ninguno de los tres motivos que se citan en la anterior ley, sino que de manera libre y voluntaria se decide llevar a cabo el mismo para contar con un instrumento que garantice la puesta en marcha de medidas entre el personal, tomando como valores fundamentales la igualdad y el respeto, pues creemos que esto nos hará reflexionar sobre el camino que queremos que tome nuestra Comunidad Terapéutica en medidas de igualdad, y así se verá reflejado en las políticas de la empresa.

A su vez, consideramos que el implantar las medidas que se proponen en este Plan de Igualdad nos aportará una serie de beneficios tales como un mejor clima de trabajo, la optimización de los recursos humanos de los que se disponen (selección de personal, contratación, formaciones, ...), etc.

1. Objetivos

El objetivo fundamental por el cual desde ARPOM se decide llevar a cabo el presente Plan de Igualdad es para poseer un documento unitario en el cual se recojan y reúnan las diferentes medidas y acciones a desarrollar para conseguir la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en su puesto de trabajo.

Objetivos específicos del Plan de Igualdad

1. Implantar la formación en igualdad para todo el personal, promoviendo el hecho de concienciar y difundir el valor de la igualdad y no discriminación entre trabajadores y usuarios.
2. Adaptar toda la documentación existente (procedimientos, protocolos, políticas, etc.) al principio de Igualdad.
3. Implantación del uso del lenguaje no sexista.

2. Personas destinatarias

Las personas a las que se destina el Plan de Igualdad es a todo el personal en plantilla, a todo el personal voluntario, socios/as y a todos/as los usuarios/as.

3. Vigencia del Plan de Igualdad

La vigencia del Plan de Igualdad en ARPOM es indefinida, ya que forma parte de los valores de la Asociación, pero a través del Plan de Igualdad establecemos un compromiso de cumplimiento de objetivos revisables cada cuatro años.

4. Características

El Plan de Igualdad se elabora como el resultado de la política y del Plan Estratégico de la Asociación. Tanto la misión, como la visión y los valores están relacionados con los principios de igualdad y de no discriminación.

Dentro de la Misión de ARPOM, el objetivo fundamental es conseguir la plena normalización de las personas en la sociedad, y consideramos que fomentar la igualdad es una medida importante e imprescindible para dicha normalización.

En la visión se refleja que es una organización en constante esfuerzo por la innovación y actualización continua en metodologías de trabajo y tratamientos eficientes con gran impacto en la sociedad. Trabajar con un Plan de igualdad establece medidas que ponen de manifiesto innovación y actualización continua.

Uno de los principales valores que promueve ARPOM es la profesionalidad y la empatía lo cual ayuda a garantizar la igualdad de trato y fomentar las desigualdades en general.

Las características que consideramos que debe de tener cualquier Plan de Igualdad son:

- a) Es evaluable: es un plan con indicadores que evaluarán el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos del Plan.
- b) La población objetivo es colectiva y general: no sólo está orientada a las mujeres, sino que está enfocada a la totalidad del personal.
- c) Es a nivel transversal: la igualdad, la perspectiva de género se introduce a todos los niveles de gestión de la Asociación.
- d) Con compromiso de la Dirección: la Dirección de la Asociación debe garantizar la participación de todo el personal, así como la implantación y seguimiento del Plan.
- e) Está relacionado con el Plan Estratégico, la misión, visión y valores y política de calidad de ARPOM.
- f) Es un documento vivo sujeto a mejoras, cambios y seguimiento de las medidas.
- g) Es una medida de Responsabilidad Social.
- h) Es un documento que fomenta la cultura de igualdad y no discriminación.

5. El comité de Igualdad

El Comité de Igualdad, es en este caso un grupo de trabajo formado por representantes de la Dirección de la Asociación. Formarán parte de éste el gerente, la directora técnica y un monitor.

La función es acordar las medidas de igualdad que hay que adoptar, establecer los plazos y decidir cuándo y cómo se evalúan.

El Comité de Igualdad, una vez reunido y habiendo tomado las decisiones oportunas, debe informar a todo el personal de la plantilla de su voluntad de elaborar el Plan de Igualdad y facilitar la participación de todos los agentes a través de consulta.

Normas de funcionamiento del Comité de Igualdad:

1. Reunirse cada 6 meses y elaborar actas de reunión donde se reflejarán las fechas de convocatoria, las personas asistentes, las decisiones adoptadas y los plazos de ejecución.
2. Elaborar un informe anual que refleje el avance de las medidas establecidas y de medidas correctoras que se hayan aplicado, midiendo así el grado de cumplimiento anual.

6. Situación actual de ARPOM en materia de Igualdad

ARPOM se ha preocupado a lo largo de todos los años de existencia por sensibilizar en los valores de igualdad, no discriminación, luchar contra la exclusión social y fomentar la perspectiva de género en los usuarios y en la plantilla a través de la formación. Así

mismo, como se ha explicado anteriormente, se recogen en el Plan Estratégico en la misión, visión, valores.

7. Diagnóstico

Para hacer un buen diagnóstico de la Asociación y poder elaborar el plan de actuaciones, se han medido 9 ámbitos, en los cuáles seleccionaríamos indicadores básicos, se proponen tres por ámbito pero puede haber más, que nos dan una medida del nivel de igualdad:

1. Adopción por la Dirección de la gestión organizativa en igualdad de oportunidades:

- a. Presupuesto asignado al diseño y la implementación de medidas de igualdad: cuantía.
- b. Referir a la igualdad en el Plan Estratégico: revisar documentación
- c. Qué medidas se han adoptado que van más allá de lo que exige la normativa: revisar documentación.

2. Participación e implicación del personal en acciones de igualdad:

- a. Número de acciones informativas a la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en la Asociación: ver número de acciones y enumerar.
- b. Número de mecanismos que garantizan que la información llega a toda la Asociación: ver número y enumerar.
- c. Número de mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la política de igualdad: ver número y enumerar.

3. Uso no discriminatorio en el lenguaje y comunicación corporativa:

- a. Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en los procesos de selección de personal y en la descripción de puestos de trabajo: revisión de documentación.
- b. Visibilidad de las mujeres en los instrumentos de comunicación de la Asociación (web, intranet, etc...): revisión de la comunicación.
- c. Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista: si/no.

4. Participación igualitaria en los puestos de trabajo:

- a. Utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc...): revisión documentación.
- b. Número de personas en la Asociación según sexo y porcentaje comparativo de mujeres-hombres: revisión base de datos.
- c. Número de personas en cada categoría profesional, según sexo y porcentaje comparativo mujeres-hombres: revisión base de datos.

5. Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.

- a. Porcentaje de mujeres y hombres con cargos de responsabilidad/directivos respecto al total de cargos de responsabilidad/directivos: revisión base de datos.
- b. Número de personas que han sido promocionadas en el último año según sexo. Totales y porcentajes comparativos de mujeres-hombres: revisión base de datos.
- c. Cargos de responsabilidad de la empresa según nivel directivo y sexo. Total y porcentajes comparativos mujeres-hombres: revisión base de datos.

6. Medidas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral.

- a. Existencia en la Asociación de un Plan de Conciliación: si/no.

b. Medidas y servicios para facilitar la compatibilidad del tiempo laboral y personal (jornada continuada, horario flexible, reducción de jornada, etc...): número de medidas, enumerar las medidas.

c. Las medidas que facilitan la compatibilidad van dirigidas a todo el personal de todos los niveles jerárquicos: si/no.

7. Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

a. Existen datos sobre la salud laboral disgregados por sexo: revisión documentación.

b. Existe un plan de seguridad y salud que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales: revisión documentación.

c. Se han adaptado las condiciones de trabajo teniendo en cuenta los riesgos que pueden tener las personas en función del sexo: revisión documentación.

8. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

a. Transparencia en la política retributiva y de la estructura salarial, incluyendo las condiciones de todos los pluses o complementos: revisión documentación.

b. Número de mujeres y hombres y porcentajes por niveles retributivos: revisión base de datos

c. Incremento salarial medio de mujeres y hombres: revisión base de datos.

9. Condiciones laborales igualitarias para hombres y mujeres.

a. Número de mujeres y hombres con jornada reducida y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres: revisión base de datos.

b. Porcentaje de mujeres y hombres con horario de noche, de festivos o de fines de semana: revisión base de datos.

c. Número de personas despedidas y no renovadas, desglosado por sexo y categoría laboral y porcentaje comparativo entre hombres y mujeres: revisión base de datos.

Una vez analizados todos los ámbitos y sus respectivos indicadores, tendremos un diagnóstico más preciso sobre la situación de igualdad en la Asociación y sobre qué actuaciones tendremos que poner el acento dentro del Plan de Actuaciones.

8. Plan de actuación

Este primer Plan de Igualdad de la Comunidad Terapéutica ARPOM surge del deseo y la apuesta de esta asociación por poner de relieve un valor que de hecho tenemos incorporado a nuestra praxis habitual, pero que, dado que la desigualdad sigue siendo un hecho y un reto para todos, queremos visibilizarlo, y concretarlo mediante esta iniciativa.

La temporalización de este Plan la situamos con un alcance temporal de cuatro años , si bien necesariamente será revisable anualmente para introducir o modificar aquellos objetivos u actuaciones que fueran consideradas necesarias a partir de las evaluaciones de seguimiento.

Ámbitos que comprende el Plan de Igualdad

1. Actualizar y reelaborar el taller de igualdad de género e impartición del mismo.

Ámbito de actuación	Actualizar y reelaborar el taller de igualdad de género	
Objetivo: Implantar la formación en igualdad para todo el personal, promoviendo el hecho de concienciar y difundir el valor de la igualdad y no discriminación entre trabajadores y usuarios.		
Medidas actuales: Desde hace unos años, se viene impartiendo todos los jueves un taller de igualdad de género a los usuarios, el cual es llevado a cabo por la trabajadora social de la asociación. El motivo por el cual esto se viene haciendo, es debido a que hace tiempo se observó que entre la mayoría de los usuarios existía una ideología demasiado machista, lo cual les ha generado en muchos casos una gran problemática.		
Medidas a Implantar	Fecha	Responsable
1. Estudiar y analizar el taller de Igualdad de Género existente	6 meses	Directora Técnica, Trabajadora social, y un monitor
2. Realizar propuestas de mejora y llegar a un consenso en grupo	6 meses	Directora Técnica, Trabajadora social, y un monitor
3. Redactar el nuevo taller y todos los materiales e instrumentos del mismo.	1 año	Directora Técnica, Trabajadora social, y un monitor
Indicadores		
1. Número de horas empleadas para el desarrollo de las medidas a implantar.		
2. Que en Febrero de 2021, exista un documento en el que se recoja la valoración y las posibles áreas de mejora del taller existente.		
3. Que en Agosto de 2021 esté disponible el nuevo Taller de Igualdad de Género.		
4. Número de personas que han asistido al taller.		

2. Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación.

Ámbito de actuación	Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación.	
Objetivo: Implantar el uso del lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas en la Asociación.		
Medidas actuales: De manera informal se intenta utilizar un uso del lenguaje no sexista, pero esto no está formalizado en ningún documento ni generalizado.		
Medidas a Implantar	Fecha	Responsable
1. Revisar el uso del lenguaje oral y escrito en la comunicación interna de la Asociación.	6 meses	Trabajadora social, y un monitor
2. Elaborar un protocolo de los criterios de comunicación oral y escrita no sexista y difundirlo a los trabajadores.	1 año	Trabajadora social, y un monitor
Indicadores		
1. Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en las comunicaciones entre trabajadores.		
2. Existencia de un protocolo que establece los criterios de comunicación escrita y oral no sexista en Enero de 2021.		

3. Revisar y adaptar todos los documentos al principio de igualdad.

Ámbito de actuación	Revisar y adaptar todos los documentos al principio de igualdad.	
Objetivo: Realizar una revisión de todos los documentos existentes en la asociación.		
Medidas actuales: La perspectiva de género está incorporada a la vida y funcionamiento ordinario de la Asociación, si bien no de manera sistemática, motivo por el cual desde hace un tiempo, se está intentando realizar todos los documentos en base a éste principio.		
Medidas a Implantar	Fecha	Responsable
1. Analizar y seleccionar todos los documentos de la Asociación que no se adaptan al principio de igualdad.	6 meses	Directora Técnica y un monitor
2. Adaptar o reelaborar los documentos seleccionados.	1 año	Directora Técnica y un monitor
Indicadores		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Que en el mes de Febrero de 2021 se haya realizado un análisis de toda la documentación existente. 2. Creación de un documento en el cual se recojan todas las mejoras a desarrollar. 3. Que en Febrero de 2022 se tenga todos los documentos reelaborados. 		

9. Plan de evaluación y seguimiento.

El cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad depende de la evaluación y seguimiento que realizará el Comité de Igualdad cada seis meses. La consecución de los objetivos se realizará de acuerdo con los indicadores contemplados en cada uno de estos.

Álora, 1 de diciembre de 2020.