

PLAN DE IGUALDAD

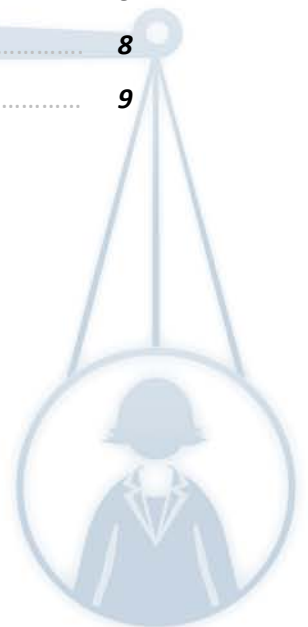
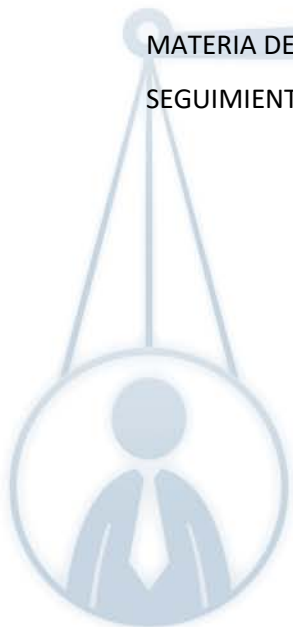


FEDERACIÓN PROVINCIAL CORDOBESA
DE DROGODEPENDENCIAS Y SIDA



ÍNDICE

PREÁMBULO	2
CONTEXTO Y FILOSOFÍA	2
PRINCIPIOS DEFINITORIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
OBJETIVOS Y ACCIONES	4
PERSONAS DESTINATARIAS	4
DURACIÓN O VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN DOLMEN	4
OBJETIVO PRINCIPAL	4
OBJETIVOS GENERALES	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
ACCESO AL EMPLEO	5
MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	6
MATERIA DE RETRIBUCIÓN	6
ORIENTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR	6
EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	7
EN MATERIA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	7
EN MATERIA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN	8
MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	8
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9



PREÁMBULO

CONTEXTO Y FILOSOFÍA

Con la denominación de **FEDERACIÓN PROVINCIAL CORDOBESA DE DROGODEPENDENCIAS Y SIDA "MADINAT"**, se constituye en Córdoba, el día 4 de Enero, de 1999, una organización de naturaleza asociativa y sin ánimo de lucro con el propósito de coordinar y aunar esfuerzos de las entidades federadas, potenciar su trabajo y el movimiento asociativo en el ámbito de drogodependencias y VIH.

El colectivo objeto de atención es por un lado las personas con problemas de drogodependencia y adicciones y por otro lado las entidades federadas a **Madinat**.

En 2002 y tras unos comienzos complicados, Rafael Bermudo, trabajador de una de las entidades que formaron la Comisión de creación de **Madinat**, tomó conciencia de la importancia que la unidad entre colectivos tenía dentro del movimiento asociativo. En este tiempo mantuvo un contacto continuo y muy directo con la **Federación Andaluza Enlace** y uno de los temas que surgían con frecuencia era la situación de **Madinat** y su parón temporal.

En el año 2003 se empezó a contactar con las entidades que fundaron la Federación (**Astovap, Arco Iris, Aperfosa, Dolmen, Ariadna y El Buen Samaritano**) y propuso un relanzamiento de la misma. Voluntariamente recopiló información de todas las entidades de Córdoba y provincia que se dedicaban a la atención de personas con problemas de drogodependencias y Sida. Se puso en contacto personalmente con varias y con un proyecto renovado y con muchas ganas de trabajar consiguió que ocho entidades (**Iemakaie, Guadalquivir, Adeat, Quiero vivir, Afas, Albor, Amigo del Hombre, Campo de la Verdad**) se unieran a la Federación pasando a ser en total quince socios.

En marzo de 2003 se eligieron nuevos cargos de Junta Directiva y Rafael Bermudo se presentó como presidente saliendo elegido por mayoría absoluta. A partir de ese momento se retomó la actividad de la Federación. En principio Rafael se hizo cargo de toda la documentación, proyectos, memorias económicas,... estudió y reformó los estatutos para englobar nuevas actuaciones y se puso en contacto con personal voluntario para desarrollar varios programas que favorecerían el desarrollo de **Madinat** como entidad coordinadora en el ámbito de las drogodependencias y adicciones de Córdoba y provincia. Planificó y desarrolló con ayuda de estos técnicos voluntarios una serie de programas que fueron presentados en la **Consejería de Igualdad y Bienestar Social**. Entre estos programas cabe destacar el de *"Coordinación y apoyo jurídico"* y el de *"Formación para voluntariado"*. Paralelamente mantuvo varias reuniones con los distintos Delegados provinciales de las distintas Consejerías. En estos encuentros dio a conocer su proyecto y los objetivos planteados para que la Federación se consagrara como referente en la lucha común en el ámbito de las drogodependencias y el Sida.

En 2005 todo este trabajo se vio recompensado con el apoyo a varios proyectos por parte de la **Consejería de Igualdad de la Junta de Andalucía**. Uno de los programas principales fue el de *"Coordinación y apoyo jurídico"*. Gracias a él se pudo contratar a un administrativo y se puso a disposición de las entidades federadas un abogado para que pudiera apoyarles y asesorarles en temas jurídicos. Otro programa esencial fue el de *"Formación a voluntariado"* con el que se

consiguió que los miembros y voluntarios de las entidades se formaran en varias disciplinas que harían que su labor se desarrollara de una forma adecuada y con calidad, todo ello a través de cursos, jornadas y talleres. La contratación de un administrativo supuso un paso muy importante ya que la Junta Directiva se pudo dedicar de lleno a desarrollar varios de los objetivos de la Federación como:

- Programar reuniones periódicas con las distintas Consejerías para transmitirle la labor de las entidades y hacerles llegar las necesidades que se planteaban en el día a día de las asociaciones.
- Establecer comunicación estable y frecuente que permita conocer el trabajo de las asociaciones de la provincia.
- Organizar visitas de comisiones de unas asociaciones a otras.
- Establecer coordinación permanente.
- Dotar al movimiento asociativo cordobés en el ámbito de las drogodependencias de un interlocutor válido ante la Administración pública, ante cualquier otra organización no gubernamental y ante la opinión pública en general.
- Contactar con otras entidades afines para que formaran parte de la Federación.
- Buscar un espacio para habilitarlo como sede de la Federación. Dicho objetivo se consiguió en 2005 y fue gracias a la cesión de un local por parte del **Ayuntamiento de Córdoba**.

En definitiva, actuaciones que dieran a conocer la Federación y su planteamiento inicial de coordinar y aunar esfuerzos, potenciar el movimiento asociativo y estudiar propuestas encaminadas a mejorar la situación existente.

Si bien siempre se ha procurado velar porque el acceso, promoción y formación de las personas empleadas que se hiciera de una forma objetiva y equitativa, se ha estimado conveniente analizarlos y observar si existen deficiencias, con el objeto de que a través de un plan de igualdad se protocolicen las áreas de intervención y se desarrollen y ejecuten de manera automática.

Para ello se ha realizado un análisis y un estudio, que ha partido de la propia entidad, es decir, de los documentos que poseemos: Estatuto, memorias anuales, reglamentación interna, publicidad, etc., así como la información de las/os trabajadoras y trabajadores y voluntarias/os mediante encuestas que han cumplimentado de forma voluntaria y anónimas.

Tras analizar todos los datos obtenidos, se han extraído unas conclusiones que han servido para la realización del diseño del actual *Plan de Igualdad*.

Tal como se señala en el artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el objetivo principal de **Federación Madinat** y de la representación de las trabajadoras y trabajadores de la misma es *"[...] alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y [...] eliminar la discriminación por razón de sexo"*. Para hacer efectivo dicho objetivo principal procedemos a la realización de este plan de igualdad.

PRINCIPIOS DEFINITORIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la consecución del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como de no discriminación por razón de sexo esta empresa de acuerdo con la representación de trabajadoras y trabajadores, convierten en propias las definiciones claves de la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y hombres*:

1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.
2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.
3. Discriminación directa e indirecta, Art. 6.
4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.
5. Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.
6. Indemnidad frente a represalias, Art.9.
7. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.
8. Acciones positivas, Art.11.
9. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.
10. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44.

OBJETIVOS Y ACCIONES

PERSONAS DESTINATARIAS

Este plan será de aplicación para todas/os profesionales de la Federación, es decir, personal técnico y la Junta Directiva.

DURACIÓN O VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN DOLMEN

El *Plan de Igualdad* que hoy presentamos tendrá una vigencia de cuatro años a contar con la aprobación por parte de la Junta Directiva, es decir, será **desde agosto del 2018 a diciembre del 2022**.

OBJETIVO PRINCIPAL

El *Plan de Igualdad* de **Federación Madinat**, tiene como objetivo principal, alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación por razón de sexo.

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales que van a determinar la línea de actuación del *Plan de Igualdad* de la empresa son los siguientes:

- Promocionar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Integración de la perspectiva de género en la empresa, especialmente en la gestión y procedimientos.
- Establecer procedimientos y medidas libres de estereotipos sexistas, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
- Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Fomentar el uso racional del tiempo.
- Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.
- Garantizar y ampliar los derechos de los/as trabajadores víctimas de género de la empresa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

ACCESO AL EMPLEO

1. Uso no sexista del lenguaje y la imagen en materia de acceso al empleo de la Empresa. Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en el acceso a la empresa.

2. Se garantizará que las personas intervinientes en los procedimientos al empleo tengan formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como en implementación de la perspectiva de género en selección de personal.

Se impartirá un curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas intervinientes en los procedimientos de acceso al empleo.

3. Introducción de medidas de acción positivas que permitan un fomento efectivo del principio de igualdad en la empresa.

Se priorizará la contratación del sexo infrarrepresentado a igualdad de mérito y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo.

4. Incluir la perspectiva de género en la promoción profesional de la empresa. Se diseñará y protocolizará un proceso objetivo, técnico y neutro de promoción interna. Se garantizará que las personas intervinientes en los procesos de promoción profesional de la empresa tengan

formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres mediante un curso de especialización, que incluirá el aprendizaje para la valoración de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

5. Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre hombres y mujeres a la totalidad de la plantilla y la Junta Directiva.

Se realizarán acciones formativas con carácter sensibilizador y formativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres para la plantilla en su conjunto, la duración de las mismas será mínimo de 30 horas.

Se garantizará y promoverá que los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a cursos durante los permisos y excedencias por responsabilidades familiares, comunicándoles todos los que se realicen y proporcionando la posibilidad de acceder a la tele formación si así lo desean.

Los cursos se realizarán dentro de la jornada de trabajo, al menos al 50%

MATERIA DE RETRIBUCIÓN

6. Revisar la estructura salarial de la empresa y, si se detectan, eliminar brechas salariales y/o discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.

Analizar desde una perspectiva de género todos los conceptos y complementos retributivos que forman la estructura salarial. Diseño de la clasificación profesional desde criterios objetivos, técnicos y neutros, eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ORIENTACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

7. Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa.

Sensibilizar y formar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades a la totalidad de la plantilla y Junta Directiva:

Se incluirá un módulo específico en el curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas con

responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la empresa, así como a quienes participen en los procesos de acceso al empleo y promoción profesional.

- Diseño de pósters y dípticos informativos en materia de organización del tiempo y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se diseña un paquete de medidas que pretenden flexibilizar y reorganizar el tiempo de trabajo:
- Horario de salida y entrada flexible, pudiendo entrar o salir con un margen de dos horas a petición del trabajador o trabajadora.
- Posibilidad de optar por trabajar en jornada continua.
- En los puestos de trabajo que lo permitan se podrá optar por la modalidad de teletrabajo.
- En la medida de lo posible, las reuniones serán en horario de trabajo.
- Posibilidad de adaptar los horarios para compatibilizar la vida laboral y personal.

EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

8. Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla y la Junta Directiva:

Se incluirá un módulo específico en el curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres e implementación de la perspectiva de género a las personas con responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la empresa, así como a quienes participen en los procesos de acceso al empleo y promoción profesional.

Realización y publicación de un protocolo de intervención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

EN MATERIA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

9. Revisión del procedimiento de evaluación de los riesgos laborales en la empresa.

Se efectuará una evaluación de los riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género entre otras).

Se incluirán medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género en los planes de prevención.

Se incluirá el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como riesgo laboral en los planes de prevención.

En las acciones formativas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales se incluirá un módulo específico de igualdad entre mujeres y hombres, así como se procederá a transversalizar la perspectiva de género.

EN MATERIA DE COMUNICACIÓN Y USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y LA IMAGEN

10. Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el ámbito de la empresa.

Análisis de todos los canales de comunicación en la empresa y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.

Revisión y, en su caso, posterior modificación desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la empresa.

Adaptación del nomenclátor mediante un uso de términos neutros en la clasificación profesional para ajustarlos a la perspectiva de género y a un uso no sexista del lenguaje eliminando posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se impartirán cursos específicos de sensibilización dirigidos a la plantilla la materia de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen.

MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

11. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras que sean Víctimas de Violencia de Género pertenecientes a la plantilla de la empresa. La empresa autorizará a la mujer víctima de violencia de género para que se ausente de su puesto de trabajo por causa relacionada con dicha situación, bien para realizar gestiones judiciales, como extrajudiciales, así como para asistir al Centro de Salud y terapias para su recuperación. En todo caso, dichas faltas estarán justificadas y percibirá el 100 % de su salario.

Se establecerá un protocolo de actuación y apoyo para redirigir a las instancias competentes a las trabajadoras víctimas de violencia de género. La empresa divulgará entre la plantilla información relativa a los servicios específicos que existen en la comarca en materia de atención a mujeres víctimas de violencia, así como de los teléfonos de atención que existen a nivel nacional y autonómico.

Sensibilizar y formar en materia de violencia de género a la plantilla en general y a las personas que se van a encargar del plan de igualdad en la empresa en particular.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante los años de vigencia del **I Plan de Igualdad de la Federación Provincial Cordobesa de Drogodependencias y Sida Madinat**, se llevará a cabo un seguimiento semestral. Se realizarán reuniones trimestrales, entre el personal responsable del Plan en la empresa y el personal técnico del centro de Información de la mujer para que expongan las actuaciones que en igualdad competen. En estas reuniones se valorará como se están poniendo o llevando a cabo las actuaciones que en igualdad les competen. En estas reuniones se tendrán valorar si se están poniendo en marcha las medidas de igualdad, conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, etc.

Se realizarán de manera global utilizando:

EVALUACION DE RESULTADOS → EVALUACIÓN DE PROCESOS → EVALUACIÓN DE IMPACTO

Las herramientas que se van a utilizar en la evaluación son:

- **Cuestionarios de evaluación:** se dirigirán a todo el personal de la empresa y directivo, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.
- **Memorias:** documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del plan.

Durante el período de vigencia se realizarán tres tipos de evaluación:

- **Previa:** A modo de diagnóstico de la situación de partida, detección de necesidades de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, realizado previamente a la redacción del presente Plan.
- **Intermedia:** Seguimiento como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada área de actuación.
- **Final:** Elaboración de informes finales de cada una de las actuaciones realizadas, objetivos trabajados y conseguidos, exposición del proceso de implantación del Plan y del impacto de las actuaciones realizadas en la empresa, todo ello con una serie de indicadores necesarios para poder realizar los citados informes. Los indicadores cuantitativos que nos mostraran datos cuantificables de las acciones desarrolladas (número de personas participantes en las actividades, de hombres y de mujeres, número de objetivos conseguidos, etc.) y los indicadores cualitativos que aportan información o datos cuya valoración viene dada por cualidades recogiendo un juicio de valor o percepción no cuantificables (implicación, calidad de la atención, satisfacción de las personas participantes, etc.)



FEDERACIÓN PROVINCIAL CORDOBESA
DE DROGODEPENDENCIAS Y SIDA