

PLAN
IGUALDAD
ALCER CORDOBA
2020-2022



PLAN
IGUALDAD
ALCER CORDOBA
2020-2022



PROLOGO

Los planes de igualdad son un conjunto de medidas acordadas entre todos los miembros de una organización con el fin de alcanzar la **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**. En este plan se establecen los objetivos a alcanzar, las estrategias a llevar a cabo, así como una serie de sistemas de seguimiento para evaluar la consecución de cada uno de los objetivos acordados.

La **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** es un principio jurídico, ético y político universal reconocido en casi todos los países. Desde las constituciones nacionales a las declaraciones de derechos de la ONU, todos los textos recogen esta igualdad jurídica, y establecen la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y eliminar los obstáculos para que la igualdad entre las personas sea real y efectiva. Desgraciadamente esto no siempre es así.

Los datos de empleo, de participación en los grupos de decisión y en las juntas directivas de las grandes entidades y organizaciones están lejos de mostrar un panorama igualitario. Existen diferencias significativas en el número de mujeres contratadas y en la duración de los contratos (ocupan más puestos temporales o con reducción de jornada); en conjunto, cobran menos, promocionan con más dificultad y están poco representadas en ciertos sectores profesionales y en la dirección o los consejos de administración de las entidades, donde priman los hombres, mejor valorados y mejor remunerados, y donde se toman decisiones, que en muchas ocasiones, les afectan directamente a las mujeres.

Se une a ello las dobles jornadas (trabajo fuera de casa y el de las tareas domésticas), las excedencias para el cuidado tanto de menores como de personas dependientes, sin olvidar la violencia, que recae en el lado de las mujeres, lo que afecta de manera negativa a su presente y futuro.

La igualdad entre los hombres y las mujeres es cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y también es un requisito necesario y fundamental para lograr la igualdad, el desarrollo y la paz.

La equidad entre mujeres y hombres es un principio social por el que hoy luchan intensamente instituciones y organismos dedicados a la defensa de los derechos humanos. Es una prioridad conocer y divulgar las teorías, ideologías y prácticas que contribuyan a la construcción de una sociedad en la que convivamos en condiciones de igualdad mujeres y hombres, y generar reflexiones desde una perspectiva formativa sobre cómo se sustentan las desigualdades en todos los ámbitos, desde las familias y puestos de trabajo hasta los gobiernos.

1. Introducción

La Asociación ALCER CÓRDOBA trabaja para dar a conocer la Enfermedad Renal, la prevención de ésta, concienciar y fomentar la donación de órganos, además de realizar diversas actividades y prestar servicios a través de un equipo multidisciplinario con el afán de cumplir su principal objetivo: mejorar la calidad de vida de las personas con Enfermedad Renal Crónica y sus familiares.

TABLA 1. DATOS INFORMATIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación social:	Asociación para la Lucha de Contra las Enfermedades del Riñón
Forma jurídica:	Asociación
Dirección:	Plaza Santuario de la Fuensanta
Teléfonos:	615 14 40 59 - 957434385
E-mail:	alcer@alcercordoba.org
Página Web:	www.alcercordoba.org

Servicios que ofrece la asociación:

Inserción Laboral.

Debido al carácter crónico de la Enfermedad Renal así como a los exhaustivos tratamientos y controles periódicos a los que deben someterse, estas personas presentan diversas desventajas a la hora de acceder y mantener un puesto de trabajo, por lo que las tasas de desempleo y precariedad son más elevadas que en la población sin discapacidad.

Su objetivo es mejorar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de los mismos.

Atención Psicológica.

Desde el servicio de atención psicológica se aborda todos aquellos problemas emocionales, cognitivos y conductuales derivados de la Enfermedad Renal Crónica y/o su tratamiento, en cualquiera de las fases en que se encuentre la persona: pre-diálisis, diálisis o trasplante.

El principal objetivo de este servicio es el de mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de la persona con Enfermedad Renal, así como de sus familiares y unidad de convivencia.

ALCER te acompaña.

El Área de Ayuda a Domicilio está orientado a la detección de necesidades asistenciales de las personas con Enfermedad Renal Crónica, tanto de una figura de acompañamiento como en el desempeño de las actividades básicas de la vida diaria.

El objetivo principal es mejorar la calidad de vida de las personas usuarias, potenciando su autonomía, seguridad y relaciones sociales.

Atención Social.

El Área de Atención Social está orientado a la detección de necesidades sociales que afectan a las personas con Enfermedad Renal Crónica y sus familiares.

El objetivo fundamental es mejorar el bienestar integral y la calidad de vida, atendiendo a los problemas sociales que van a producirse como consecuencia de la Enfermedad.

Nutrición.

Este servicio se crea viendo la necesidad de orientación nutricional, tanto a pacientes con Enfermedad Renal crónica como a sus familias. Nuestro servicio está enfocado a la importancia de la alimentación para la mejora y calidad de vida de los pacientes con Enfermedad Renal Crónica.

2. Comité de Igualdad

Para la creación, desarrollo y funcionamiento del Plan de Igualdad se ha creado en la organización un Comité de Igualdad con el objetivo de colaborar en la elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad.

El Comité de Igualdad se compromete a llevar a cabo las siguientes competencias:

- Asegurar que la entidad cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Informar a todas las personas pertenecientes a la asociación sobre el compromiso adoptado para realizar el Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la organización y la necesidad de que participen activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la entidad para la elaboración del diagnóstico.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones para poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la asociación y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- El comité está compuesto por:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI
Adoración de la Torre Atalaya	30807104F
Marina Molero Medina	44374286H
José María Reifs Trócoli	30529274V
Álvaro Bueno Alba	30964409S

Cualquier cambio posterior se anotará en las actas del desarrollo del Plan.

3. Vigencia

El Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de ALCER CORDOBA.

Para alcanzar los objetivos acordados en el Plan de Igualdad, mediante la puesta en marcha de las medidas acordadas, se determina un plazo de 3 años a contar desde la entrega del Plan.

4. RESULTADOS DIAGNÓSTICO

El diagnóstico que hemos realizado en ALCER Córdoba ha sido:

- Instrumental: no es un fin en sí mismo sino un medio a partir del cual se han identificado ámbitos específicos de actuación.
- Aplicado: es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la organización.
- Flexible: el contenido, la extensión y la forma en que se ha realizado el diagnóstico se ha amoldado a las necesidades concretas de la asociación.
- Dinámico: deberá actualizarse continuamente.

Para recoger la información hemos utilizado una serie de técnicas e instrumentos de recogida de datos.

- Cuestionarios de la plantilla.
- Solicitud a la asociación de los datos y la documentación necesaria para la realización del diagnóstico. Documentación a consultar y adjuntar con el cuestionario.

Se ha analizado desde una perspectiva de género varios aspectos de la entidad:

- Características de la asociación y estructura organizativa.
- Características del personal.
- Selección y acceso a la asociación.
- Desarrollo de la carrera profesional
- Formación y reciclaje.
- Condiciones de trabajo en la asociación.
- Remuneraciones (fijas y variables).
- Infrarrepresentación femenina.
- Abandono de la asociación.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecieron unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora para implantar la igualdad de oportunidades en la asociación.

Características de la plantilla y condiciones de trabajo:

La plantilla actual de ALCER Córdoba está compuesta 100% por mujeres (6 profesionales). Durante el año 2019 y dependiendo de los proyectos llevados a cabo en la entidad han estado contratadas 8 personas (87,50% mujeres, 12,50% hombres).

La contratación mayoritaria es por obra y servicio, ya que trabajan por proyectos, derivados de la aprobación de subvenciones. Actualmente solo una trabajadora tiene un contrato indefinido en la asociación.

La franja de edad mayoritaria en la entidad en 2019 es de 25 a 35 años (100% mujeres).

La plantilla de ALCER Córdoba lleva trabajando en la entidad de 1 a 3 años (40% mujeres) y/o más de 10 años (40% mujeres), solamente el 20% lleva trabajando en la entidad de 3 a 5 años.

Las categorías profesionales con más trabajadores en la entidad: 1. Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. 2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados

El 90% de la plantilla tiene estudios universitarios.

El 50% de la plantilla en 2019 ha trabajado menos de 20h semanales al estar contratadas por proyectos de duración determinada.

En el año 2019 ha habido en la entidad 3 incorporaciones, dos mujeres y un hombre (66,6% mujeres Y 33,3% hombres), y tres bajas (66,7% mujeres, 33,3% hombres). Solamente ha habido tres bajas definitivas en el último año (33,3% mujeres por cese voluntario, 66,6% de los que, una persona es mujer y una hombre, por finalización de contrato)

Ha habido una baja temporal por enfermedad en 2019, (mujer).

TABLA 2. PLANTILLA ACTUAL DESAGREGADA POR SEXO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	6	100%	0	0%	6

TABLA 3. PLANTILLA TOTAL 2019 DESAGREGADA POR SEXO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	7	87,50%	1	12,50%	8

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA TOTAL POR EDADES

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 25 años	0	0%	1	12,50%	1
25-35 años	4	50,00%	0	0%	4
36- 45 años	1	12,50%	0	0%	1
46 y más años	2	25,00%	0	0%	2
TOTAL	7	85,75%	1	12,50%	8

TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA TOTAL POR TIPO DE CONTRATO

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido	1	14,29%	0	0%	1
Por obra y servicio	5	71,43%	0	0%	5
Eventual por circunstancias de la producción	1	14,29%	1	14,29%	2
TOTAL	7	85,71%	1	14,29%	8

TABLA 6. PORCENTAJE DE LA PLANTILLA TOTAL CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	1	100%	0	0%	1

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA ACTUAL POR ANTIGÜEDAD

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	16,67%	0	0%	1
De 6 meses a 1 año	0	0%	0	0%	0
De 1 a 3 años	2	33,33%	0	0%	2
De 3 a 5 años	1	16,67%	0	0%	1
De 6 a 10 años	0	0%	0	0%	0
Más de 10 años	2	33,33%	0	0%	2
TOTAL	6	100%	0	0%	6

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVEL JERÁRQUICO



TABLA 8. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA TOTAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	2	25%	0	0%	2
2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	3	37,50%	1	12,50%	4
3. Jefes Administrativos y de Taller	0	0%	0	0%	0
4. Ayudantes no Titulados	0	0%	0	0%	0
5. Oficiales Administrativos	2	25%	0	0%	2
6. Subalternos	0	0%	0	0%	0
7. Auxiliares Administrativos	0	0%	0	0%	0
TOTAL	7	87,50%	1	12,50%	8

TABLA 9. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y ESTUDIOS

Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	2	25%	0	0%	2
	Sin estudios	0	0%	0	0%	0

2. Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	3	37,50%	1	12,50%	4
5. Oficiales Administrativos	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	1	12,50%	0	0%	1
	Universitarios	1	12,50%	0	0%	1
7. Auxiliares Administrativos	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	0	0%	0	0%	0
TOTAL	Sin estudios	0	0%	0	0%	0
	Primarios	0	0%	0	0%	0
	Secundarios (1)	0	0%	0	0%	0
	Universitarios	7	87,50%	1	12,50%	8

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

TABLA 10. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO REGISTRANDO TODOS LOS CONTRATOS ANUALES

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	3	30%	1	10%	4
De 20 a 35 horas	3	30%	0	0%	3
De 36 a 39 horas	0	0%	0	0%	0
40 horas	3	30%	0	0%	3
Más de 40 horas	0	0%	0	0%	0
TOTAL	9	90%	1	10%	10

TABLA 11. INCORPORACIONES Y BAJAS 2019

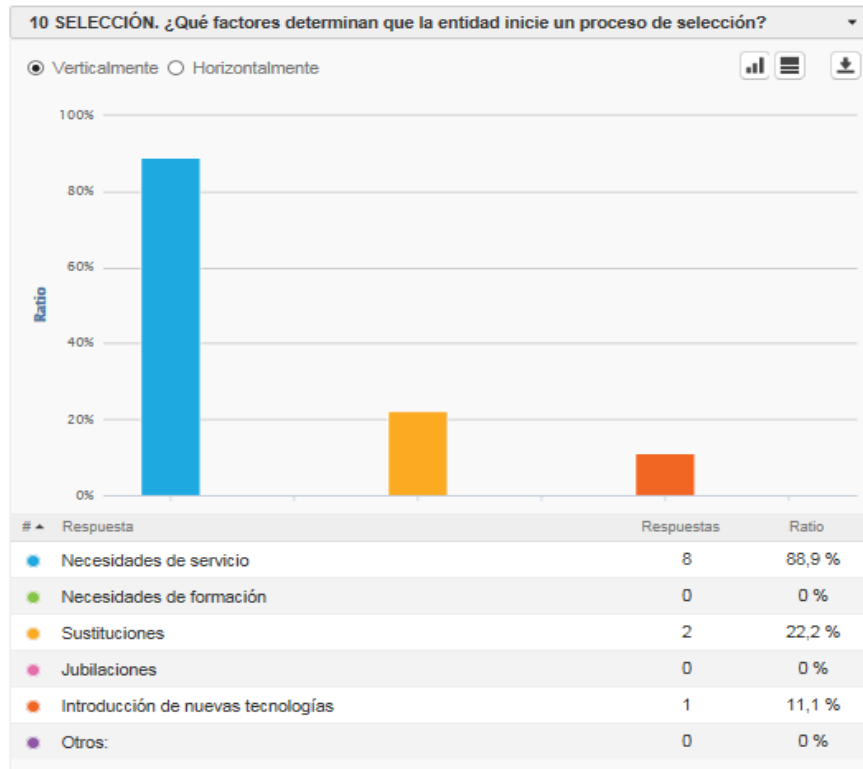
Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2019	3	75%	1	25%	4	2	66,7%	1	33,3%	3
TOTAL	3	75%	1	25%	4	2	66,7%	1	33,3%	3

TABLA 12. BAJAS DEFINITIVAS 2019

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0	0	0	
Despido	0	0	0	0	
Finalización del contrato	1	33,3%	1	33,3%	2
Cese voluntario	1	33,3%	0	0	1
Cese por persona a cargo	0	0	0	0	
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0	0	0	
TOTAL	2	66,6%	1	33,3%	3

Selección:

Los factores mayoritarios por los que se determina un proceso de selección son las necesidades de servicio.



El sistema de reclutamiento se dirige tanto al personal interno como al externo.

Tanto para la incorporación de personal a la asociación, como para la definición de los perfiles del puesto se encarga la Junta Directiva. Los perfiles se definen analizando el puesto a cubrir (funciones, formación necesaria, área al que pertenece, competencias...)

La incorporación del nuevo personal se solicita a través de portales de empleo, redes sociales profesionales y la web de la entidad.

Las ofertas de empleo no hacen referencia al sexo de la persona.

Nutricionista
Asociación Sin Animo De Lucro.

Solicitar

📍 Córdoba, Córdoba provincia

📅 Temporal

Asociación sin ánimo de lucro de Córdoba precisa incorporar una persona con titulación en Técnico/a Superior en Nutrición y Dietética y/o Grado Universitario en Nutrición para colaboración en la ejecución de proyecto Nutricional orientado a personas con enfermedad renal crónica. Se valorará: Formación Complementaria en materia de Salud haber finalizado los estudios en los últimos cuatro años así como disponer del Certificado de Discapacidad > 33%.

Condiciones:

Contrato de duración determinada

Jornada parcial

Horario por determinar.

Tipo de puesto: Temporal

Ubicación:

- Córdoba, Córdoba provincia (Requisito deseable)

- hace 14 días - guardar oferta - Denunciar empleo

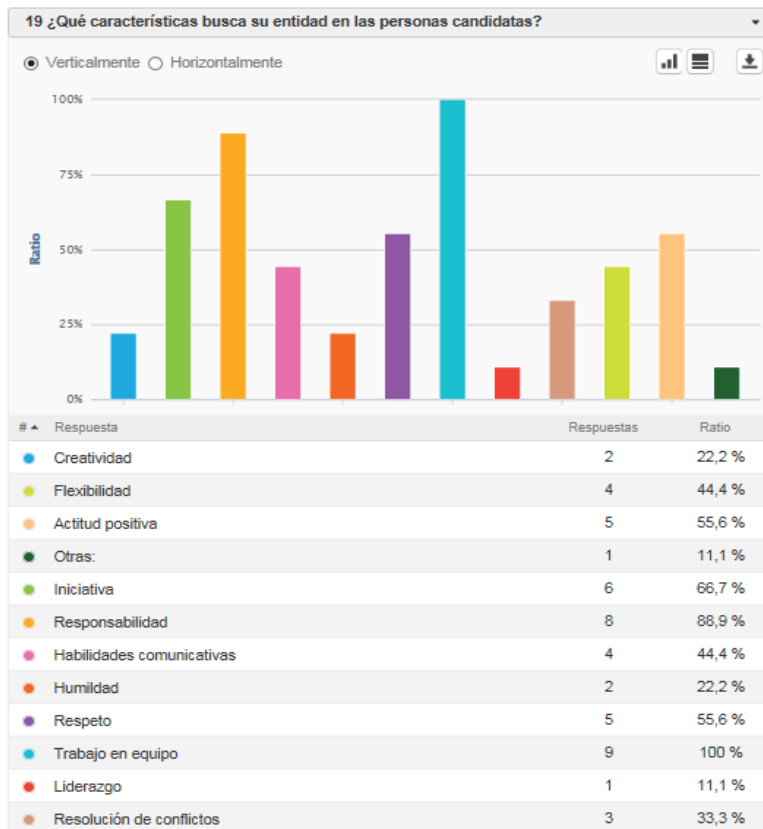
Seguir

Recibe todos los nuevos empleos de Asociación Sin Animo De Lucro.

Ejemplo de oferta de trabajo sin hacer referencia al sexo.

El método que se utiliza para la selección de personal es la entrevista personal a las personas candidatas. Durante la entrevista no se hace referencia a preguntas personales como si están casadas/os o tienen hijos/as.

Las características que más busca la asociación en las personas contratadas son: Trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa, actitud positiva y respeto.



No se observan barreras a la hora de acceder a la entidad de hombres o mujeres, pero si se ha detectado que hay menos hombres trabajando en el sector social, por lo que hay menos hombres contratados.

Todos los puestos de la entidad están feminizados menos el de fisioterapeuta.

No hay diferentes criterios a la hora de seleccionar personal en los puestos feminizados.

Formación y promoción

Las necesidades de formación de la plantilla se detectan a través de reuniones periódicas y/o entrevistas al personal.

La formación que se imparte es especializada y transversal (habilidades sociales, competencias...). Exista una necesidad de formación por parte de las personas trabajadoras de la entidad.

La formación ofertada por la entidad es voluntaria para las personas trabajadoras. Normalmente se realizan en el lugar de trabajo y/o online, dentro del horario laboral.

No se conceden ayudas para la formación externa de la plantilla de la asociación.

No se ha impartido formación en igualdad de oportunidades e igualdad de género en la organización.

En la entidad existe posibilidad de promoción a través de libre designación de la Junta Directiva.

No existe una metodología de evaluación de la plantilla, ni criterios para la promocionar. No se imparte formación relacionada con la promoción profesional.

Política salarial y retribuciones

El salario es igual entre hombres y mujeres que pertenecen a la misma categoría profesional y realizan las mismas funciones.

La plantilla de ALCER Córdoba no conoce si cobra más o menos que sus compañeros/as. La información no está disponible para la plantilla.

El 40% de la plantilla de 2019 recibe una retribución menor de 7.200€ anuales (30% mujeres, 10% hombres), ya que la mayoría de las personas trabajadoras están contratadas por proyectos de duración determinada.

Las horas extras son compensadas con horas libre en el puesto de trabajo.

TABLA 13: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	3	37,50%	1	12,50%	4
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	12,50 %	0	0%	1
Entre 12.001€ y 14.000€	3	37,50%	0	0%	3
Entre 14.001 y 18.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 18.001 y 24.000 €	0	0%	0	0%	0
Entre 24.001 y 30.000€	0	0%	0	0%	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0%	0	0%	0
Más de 36.000 €	0	0%	0	0%	0
TOTAL	7	87,50%	1	12,50%	8

Infrarrepresentación femenina/masculina.

En la Junta Directiva de la entidad no vemos una infrarrepresentación femenina. (50% mujeres, 50% hombres), aunque en la organización actualmente solo hay mujeres contratadas.

Corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

ALCER Córdoba cuenta con medidas que favorecen la conciliación laboral como establecer horarios flexibles de entrada y salida, sobre todo en jornadas partidas o adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos de las personas: transporte, escuela de hijos/as...La plantilla no conoce las medidas de conciliación de la organización.

La organización si cubre los puestos de trabajo por bajas, excedencias, permisos. Se cubren en función de las necesidades del servicio y/o si es viable con la ejecución de subvenciones.

El 60% de plantilla actual (mujeres), no tienen hijos/as. El 40% de la plantilla tiene hijos/as, todos sin discapacidad. EL 100% de la plantilla no tiene personas dependientes a su cargo.

La conciliación laboral es uno de los temas que más preocupa a la plantilla.

TABLA 14: RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	4	60%	0	0%	4
1	1	20%	0	0%	1
2	1	20%	0	0%	1
3 ó más	0	0%	0	0%	0
TOTAL	6	100%	0	0%	6

TABLA 15: EDADES DE HIJOS/AS

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	1	50%	0	0%	1
Entre 3 y 6 años	1	50%	0	0%	1
Entre 7 y 14 años	0	0%	0	0%	0
15 o más años	0	0%	0	0%	0
TOTAL	2	100%	0	0%	2

Comunicación y lenguaje no sexista:

En la entidad sí existen medidas para favorecer la comunicación. Los canales más utilizados para comunicarse son las reuniones, email, redes sociales y web de la entidad.

En la organización existen espacios para la comunicación interna, no existen barreras de comunicación.

La imagen de la entidad transmite valores de igualdad de oportunidades, no se producen comentarios irónicos o burlas sobre el aspecto físico, vestimenta, sexo o tendencia sexual de trabajadores/as. Ni se gastan chistes misóginos, homófobos, o racistas.

Tampoco se muestran carteles, folletos o videos de carácter sexista.

La plantilla tiene conocimientos sobre lenguaje y comunicación no sexista, aunque no existe un protocolo para una comunicación no sexista.

Ejemplo de carta de servicios con lenguaje e imágenes no sexista.



ALCER
C Ó R D O B A
DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA
La Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades del Riñón, se constituye en 1983.


OBJETIVOS

- ⇒ Mejorar la calidad de vida del paciente renal y su familia.
- ⇒ Colaborar en las campañas de prevención y cooperar para prevenir las enfermedades del riñón.
- ⇒ Fomentar el trasplante y la DONACIÓN de órganos, tejidos y sangre, así como el avance y la investigación científica en este ámbito.
- ⇒ Prestar asistencia integral al enfermo renal y su familia en los aspectos psicológico, social y laboral.
- ⇒ Informar y sensibilizar de la problemática social con el que se encuentra el enfermo renal.
- ⇒ Promover el voluntariado social.

ATENCIÓN AL USUARIO

- ⇒ Presencial en la sede de ALCER-CÓRDOBA.
- ⇒ Presencial en los centros de diálisis y centros hospitalarios.
- ⇒ Telefónica a requerimiento del enfermo renal.

¡Hazte Socio!



ALCER
C Ó R D O B A

Plaza Santuario de la Fuensanta, 2, local * 14010 - Córdoba
Telf. y Fax: 957434385 / 615144059
e-mail: alcer@alcercordoba.org
www.alcercordoba.org

Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda la plantilla considera que para una buena gestión interna de la asociación son importantes las políticas de igualdad.

No se observan obstáculos para el diseño y aplicación de medidas y acciones de prevención, formación, sensibilización...del acoso sexual y/o por razón de género.

La mayoría de la plantilla sí sabría qué hacer en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Riesgos laborales

Si se han realizado estudios para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laboral.

Existe un plan de seguridad y salud laboral que tiene en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.

5. OBJETIVOS PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general:

Integrar en ALCER Córdoba la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su sistema gestión y organización.

Objetivos específicos:

1. Proceso de selección y contratación: Fomentar procesos de selección igualitarios, favoreciendo las mismas oportunidades a la hora de acceder a un puesto de trabajo en la entidad.
2. Formación y promoción: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla para garantizar la igualdad en la organización.
Determinar y definir las promociones que se puedan realizar en la entidad.
3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras en la entidad.
4. Retribuciones y política salarial: Revisar la política salarial anualmente para detectar posibles desigualdades entre las retribuciones de hombres y mujeres.
Favorecer la transparencia de la política salarial
5. Comunicación y lenguaje no sexista: Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son con perspectiva de género y accesible a todas las personas.
6. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo: Garantizar un protocolo de acoso sexual y/o por razón de género para prevenir posibles acosos.

6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1: Protocolo selección de personal incorporando la igualdad de género

MEDIDA 2: Creación de un manual de acogida incluyendo contenidos y políticas de igualdad de género en la organización

MEDIDA 3: Procesos de selección igualitarios

EJE 2. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

MEDIDA 4: Formación en igualdad

EJE 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

MEDIDA 5: Revisión y mejoras de conciliación

MEDIDA 6: Garantizar el desarrollo profesional de las personas trabajadoras

EJE 4. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 7: Revisar documentos internos y externos oficiales

EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 8: Protocolo de actuación de medidas prevenir situaciones de acoso

EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1: Protocolo de selección de personal incorporando la igualdad de género					
RESULTADO ESPERADO: Documento escrito de protocolo selección de personal con revisión igualdad de género					
Explicación de la actividad	Duración	Temporalidad	Quien participa	Indicador de evaluación	Herramienta de evaluación
Protocolo donde se tenga en cuenta el lenguaje inclusivo y la equidad en relación al género en los procesos de candidatura y selección de personal de ALCER Córdoba	20H	Enero- Abril 2020	Junta Directiva	Documento elaborado y validado	Documento validado por el Comité de Igualdad

MEDIDA 2: Manual de Acogida incluyendo contenidos y políticas de igualdad de género en la organización

RESULTADO ESPERADO: Desarrollo de un protocolo de acogida de las personas que ingresen en la entidad como personal asalariado analizando la perspectiva de igualdad de género

Explicación de la actividad	Duración	Temporalidad	Quien participa	Indicador de evaluación	Herramienta de evaluación
Desarrollo de un protocolo de acogida para nuevas personas trabajadoras en el que se haga presentación de fines sociales de la entidad, explicación de los servicios, competencias transversales y cuestiones prácticas de gestión de personal y que supongan un compromiso ético	30H	Septiembre-Diciembre 2022	Comité Igualdad	Documento elaborado y validado	Documento validado tres personas de la plantilla que no están en el equipo directivo

MEDIDA 3: En los procesos de selección de personal fomentar y favorecer la contratación del sexo menos representado en las diferentes categorías profesionales.

RESULTADO ESPERADO: Aumento de entrevistas y/o contrataciones a hombres en las categorías profesionales con menos presencia

Explicación de la actividad	Duración	Temporalidad	Quien participa	Indicador de evaluación	Herramienta de evaluación
<p>En los siguientes procesos de selección realizar el mismo número de entrevistas a mujeres y hombres, con los mismos criterios de selección.</p>	<p>Durante las entrevistas de selección del personal</p>	<p>Desde Mayo de 2020 hasta la finalización del plan</p>	<p>Junta Directiva Responsables contratación</p>	<p>Número de entrevistas realizadas desagregadas por sexo</p> <p>Número de mujeres y hombres contratados en las diferentes categorías profesionales</p> <p>Número de personas trabajando en las diferentes categorías profesionales desagregadas por sexo</p>	<p>Currículum de las personas entrevistadas</p>

EJE 2. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

MEDIDA 4: Formación en Igualdad de Género para la plantilla					
RESULTADO ESPERADO: 100% del equipo de profesionales asista a la formación / 60% de participantes lo comprenden y están de acuerdo					
Explicación de la actividad	Duración	Temporalidad	Quien participa	Indicador de evaluación	Herramienta de evaluación
Formar al equipo profesional de ALCER Córdoba en igualdad de oportunidades, igualdad de género...	30h	Septiembre 2020- Abril de 2021	Personas trabajadoras de ALCER Córdoba	Número de trabajadores asistentes y aceptación	Hoja de firmas Encuesta de evaluación y valoración de la formación

EJE 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

MEDIDA 5: Revisión y Mejoras de Conciliación					
RESULTADO ESPERADO: documento que recoja medidas implantadas y mejoras y usabilidad por parte de la plantilla					
Explicación de la actividad	Duración	Temporalidad	Quien participa	Indicador de evaluación	Herramienta de evaluación
Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla ayudándoles a conseguir equilibrio adecuado entre las necesidades personales y el desarrollo profesional	20h	Mayo 2021- Agosto 2021	Junta Directiva Comité Igualdad	Documento, participación y uso de medidas de conciliación por la plantilla	Documento elaborado de mejoras de conciliación Acta de las reuniones y horarios de trabajo acordados

MEDIDA 6: Garantizar el desarrollo profesional de las personas que se acojan a medidas de conciliación

RESULTADO ESPERADO: las personas que se acojan a medidas de conciliación tengan garantizado su desarrollo profesional

Explicación de la actividad	Duración	Temporalidad	Quien participa	Indicador de evaluación	Herramienta de evaluación
Garantizar que las personas que se acojan a los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.	Durante las medidas de conciliación que utilicen las personas trabajadoras	Septiembre 2021- Diciembre 2022	Comité de Igualdad	Documento de uso de las medidas de conciliación por parte de las personas trabajadoras de la entidad	Número de personas que utilizan medidas de conciliación Contratos de trabajo

EJE 4. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA 7: Revisión del lenguaje inclusivo en documentos internos y externos de la entidad

RESULTADO ESPERADO: Adaptar el lenguaje a un paradigma inclusivo en los escritos y documentos oficiales de la asociación

Explicación de la actividad	Duración	Temporalidad	Quien participa	Indicador de evaluación	Herramienta de evaluación
Revisión de documentos oficiales en relación a lenguaje inclusivo.	30h	Septiembre 2021- Diciembre 2021	Comité de Igualdad	Listado de documento revisado y modificados	Checklist de documentos validados

EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 8: Protocolo prevención acoso sexual y/o por razón de sexo					
RESULTADO ESPERADO: Elaboración del protocolo y comunicación a toda la plantilla					
Explicación de la actividad	Duración	Temporalidad	Quien participa	Indicador de evaluación	Herramienta de evaluación
<p>Diseñar en el protocolo medidas de prevención de acoso y violencia de género en la entidad</p> <p>Creación del protocolo de actuación evaluación y rediseño</p> <p>Acciones de difusión del protocolo</p>	30h	Enero 2022- Abril 2022	<p>Junta Directiva</p> <p>Plan de Igualdad</p>	Elaboración de protocolo de actuación	Documento de protocolo

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el desarrollo de las medidas y la consecución de los objetivos propuestos con el fin de comprobar que el plan evoluciona y detectar amenazas y oportunidades, anticiparse a ellas y tomar las decisiones oportunas en cada momento.

El Comité de Igualdad es el responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El seguimiento tiene la función de conocer:

- Si las aportaciones materiales y financieras comprometidas han sido suministradas y son suficientes.
- Si las personas involucradas poseen las competencias técnicas y personales para ejecutar sus tareas.
- Si las actividades desarrolladas por los expertos y los aportes, están de acuerdo con el Plan.
- alcanzar de acuerdo a lo planificado.

PLAN
IGUALDAD
ALCER CORDOBA
Acta de reuniones
del Comité de
Igualdad



PLAN
IGUALDAD
ALCER CORDOBA
Documentación de
las actividades
realizadas

