

# PLAN DE IGUALDAD

# CÓRDOBA PRO YEC TO HOMBRE



## I. CONTEXTUALIZACIÓN

El Centro Español de Solidaridad de Córdoba (C.E.S.C.O.), es una fundación constituida en virtud de escritura pública el 23 de abril de 1993. La Fundación nace con la inquietud de algunas personas e instituciones de ofrecer una respuesta al problema de las drogodependencias que se producía en España en los años 80 a consecuencia de la epidemia de heroína en nuestro país.

La fundación para tratar este problema de adicción, escoge el programa Proyecto Hombre y se abre el 7 de noviembre de 1994, contando con un amplio grupo de profesionales y voluntarios.

Su foco es única y exclusivamente **la persona**, la cuál es el centro y medida de cualquier acción que desarrollemos. Por ello, se trabaja desde un modelo bio-psico-social, en el que la rehabilitación y la reinserción social son los objetivos transversales y finales del proceso terapéutico. La familia es un pilar básico dentro del proceso de terapéutico, paralelamente se trabaja con ella y el/la usuario/a.

Contamos con diversos programas adecuados a las necesidades de las personas beneficiarias, todos se actualizan asiduamente para que se adapten a los distintos cambios que sufre nuestra sociedad.

Los programas están dirigidos a múltiples personas de distintas tipologías; todas dentro de un perfil de conductas adictivas.

### Motivación para la elaboración del plan de igualdad y Normativa.

El plan de igualdad es la herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad entre hombres y mujeres en una organización laboral, tanto en su gestión como en su cultura. Es un documento estratégico para mejorar la gestión de la organización en general, y la gestión del talento en particular.

De acuerdo a la definición aportada por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, "Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de haber llevado a cabo un diagnóstico de situación, que sirven para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo".

De acuerdo con esta definición ofrecida por la ley, el plan de igualdad es un documento que recoge un conjunto de acciones que guardan entre sí una coherencia interna que, además responden a la realidad concreta de una organización respecto de la igualdad entre mujeres y hombres y cuyos objetivos son corregir los desequilibrios detectados a través del estudio de su situación (diagnóstico), y lograr la participación equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura y las prácticas de gestión de la organización.

Aunque esta entidad no tiene porque elaborar un plan de igualdad ya que según el art. 1 del R.D.L. 6/2019 de 1 de marzo las empresas con menos de 50 trabajadores no tienen obligación de realizar un plan de igualdad. Encontramos la necesidad de hacerlo para poder avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además dentro de nuestra labor contamos con programas específicos para violencia de género, dónde reeducamos en el respeto e igualdad entre sexos.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad mediante la constitución de una comisión negociadora.

En el mes de mayo de 2021 se creó la Comisión Negociadora en dónde está representada tanto la entidad como todas las personas trabajadoras, su composición por parte de la empresa D. Jesús Tamayo Sánchez (Director) y D. Francisco Moreno Cobos (Coordinador terapéutico), por parte de los/as trabajadores/as Dña. M<sup>a</sup> José Martínez Vega (trabajadora social) y Dña. Patricia Porcel González (terapeuta) y Manuel Montilla Berbel (Terapeuta y Representante de los trabajadores). Esta comisión es la encargada de elaborar el plan de igualdad, su aprobación y puesta en marcha.

## II. NATURALEZA DEL PLAN.

El plan de igualdad de Proyecto Hombre Córdoba, se realiza a través de varias fases:

Primero se hace un diagnóstico de igualdad de la entidad. En este informe se recoge la información necesaria sobre la distribución por sexos en los diferentes ámbitos y departamentos de la entidad CESCO Proyecto Hombre Córdoba. A partir de ahí se determinan los aspectos en que se producen desigualdades.

En el Plan se desarrollan los objetivos a alcanzar, las actuaciones, así como el sistema de seguimiento, evaluación y cambios experimentados tras la puesta en marcha de dichas actuaciones.

Los objetivos y actuaciones se establecen en dos niveles: específico – en la medida en que diseña y establece los mecanismos para la promoción de la igualdad y la prevención de cualquier forma de discriminación – y otro transversal – orientado a coordinar coherentemente la política de igualdad de la organización con el resto de sus políticas estratégicas y generales.



### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la CESCO Proyecto Hombre Córdoba, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos (Comunidad Terapéutica, Comunidad Terapéutica Intrapenitenciaria y Sede) o se puedan establecer en la ciudad de Córdoba.

### ÁMBITO TEMPORAL

El presente plan de igualdad entrará en vigor el 1 de julio de 2021, tendrá una vigencia indefinida, estableciéndose por las partes una revisión a los 4 años, siendo la primera revisión el de diciembre de 2023.

### DIAGNÓSTICO DEL PLAN

Según el artículo 46 de la ley, el diagnóstico de igualdad, ha sido elaborado tomando como referencia los datos a fecha 31 de enero de 2021. En su elaboración se han analizado los siguientes apartados:

- Distribución de la plantilla.
- Acceso a la organización y selección de personal.
- Promoción interna.
- Retribuciones.
- Formación continua.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Salud laboral y acoso.
- Cultura y valores de la organización

## II. OBJETIVOS.

Los objetivos generales a seguir con la puesta en marcha del plan de igualdad:

- Incorporar** la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos.



-**Fomentar** la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo de la organización cómo en la selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

-**Garantizar** la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.

-**Eliminar** toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.

-**Prevenir** el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos/as los/as trabajadores/as.

-**Promover** la formación en igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

-**Potenciar** la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/as empleados/as.

### III. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.

#### **1. Distribución de la plantilla.**

##### **1. Clasificación profesional**

Objetivos: a

###### ***1.1 -Eliminar los sesgos sexistas en la clasificación profesional.***

Medidas:

1-Revisión de la redacción de la clasificación profesional, garantizando que todas las categorías o grupos profesionales aparecen en lenguaje no sexista.

- ✓ Indicador: número de profesiones corregidas para que aparezcan en lenguaje no sexista.
- ✓ Responsable: Departamento de administración
- ✓ Recursos: sin coste.
- ✓ Temporalización: Anual.

Medidas:

2-Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos de trabajo, garantizando la neutralidad de las valoraciones de las competencias y habilidades atribuidas habitualmente a los puestos feminizados y masculinizados.



- ✓ Indicador: número de puestos de trabajo revisados y corregidos para que sean neutros
- ✓ Responsable: Departamento de administración
- ✓ Recursos: sin coste.
- ✓ Temporalización: Anual.

## 2. Acceso a la organización y selección de personal.

Objetivos:

**2.1 -Fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la organización.**

Medidas:

1- Eliminación o reducción de requisitos de acceso que no son necesarios y puedan poseer un impacto negativo de género (carnet de conducir, años de experiencia, manejo de maquinaria específica...).

- ✓ Indicadores: número de ofertas de empleo revisadas.
- ✓ Responsable: Departamento de dirección.
- ✓ Recursos: sin coste.
- ✓ Temporalización: Según ofertas.

Objetivos:

**2.2- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.**

Medidas:

1 -Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro.

- ✓ Indicadores: número / tanto por ciento ofertas de empleo difundidas en un lenguaje neutro.
- ✓ Responsable: Departamento de dirección
- ✓ Recursos: sin coste
- ✓ Temporalización: según ofertas.

Medidas:

2- Priorización de las pruebas profesionales frente a las entrevistas.

- ✓ Indicadores: número de pruebas profesionales realizadas frente a entrevistas.



- ✓ Responsable: Departamento de dirección.
- ✓ Recursos: sin coste.
- ✓ Temporalización: según ofertas.

Medidas:

3- Priorización de las entrevistas cerradas frente a las abiertas.

- ✓ Indicadores: tanto por ciento de entrevistas cerradas realizadas respecto del total de entrevistas.
- ✓ Responsable: Departamento de dirección.
- ✓ Recursos: sin coste.
- ✓ Temporalización: según ofertas.

Medidas:

4- Establecimiento de acuerdos con centros formativos para acoger a alumnas en prácticas. Establecimiento de una ratio de alumnado masculino y femenino 2 alumnas por cada alumno.

- ✓ Indicadores: Número de alumnas que realizan las prácticas frente al número de alumnos.
- ✓ Responsable: Responsable de formación.
- ✓ Recursos: sin coste
- ✓ Temporalización: anual.

### 3. Formación continua.

Objetivos:

**3.1 -Fomentar la sensibilización en materia de igualdad de todo el personal.**

Medidas:

1- Organización de acciones formativas en igualdad de género sobre diversas temáticas de manera periódica para toda la plantilla como estrategia de sensibilización del personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades y de mejorar el clima laboral.

- ✓ Indicadores: número de personas trabajadoras de la entidad que asisten a la formación desagregada por sexo.
- ✓ Responsable: Coordinador/a de formación.
- ✓ Recursos: sin coste.

- ✓ Temporalización: anual.

Objetivos:

### **3.2- Incorporar la perspectiva de género en la formación interna.**

Medidas:

1- Vigilancia del lenguaje e imágenes no sexistas en los materiales formativos.

- ✓ Indicadores: número de documentos o materiales revisados.
- ✓ Responsable: Departamento de administración.
- ✓ Recursos: sin coste.
- ✓ Temporalización: anual.

## **4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

Objetivos:

### **4.1 -Garantizar los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

Medidas:

1- Difusión a la plantilla de sus derechos de conciliación reconocidos legalmente.

- ✓ Indicador: Campaña de difusión realizada
- ✓ Responsable: Departamento de dirección
- ✓ Recursos: sin coste
- ✓ Temporalización: anual.

Medidas:

2- Sistematización de la información sobre las medidas de conciliación implantadas en la empresa y difusión a todo el personal.

- ✓ Indicadores: Información sistematizada y difusión realizada.
- ✓ Responsable: Departamento de Dirección
- ✓ Recursos: sin coste
- ✓ Temporalización: anual.

## 5. Salud laboral y acoso.

Objetivos:

**5.1-Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**

Medidas:

1- Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y garantizar que todo el personal conoce su existencia.

- ✓ Indicador: Protocolo de acoso realizado y difusión realizada.
- ✓ Responsable: Departamento de Dirección.
- ✓ Recursos: sin coste.
- ✓ Temporalización: anual.

## 6. Cultura y valores de la organización.

Objetivos:

**6.1 -Visibilizar el compromiso con la igualdad de género.**

Medidas:

1- Utilización de un lenguaje y unas imágenes no sexistas en las comunicaciones

- ✓ Indicadores: número de publicaciones revisadas con un lenguaje inclusivo.
- ✓ Responsable: Departamento de dirección
- ✓ Recursos: sin coste.
- ✓ Temporalización: anual.

Objetivos:

**6.2- Incorporar el respeto por la igualdad de género de manera transversal en la cultura de la organización.**

Medidas:

1- Inclusión de criterios/acciones/indicadores de igualdad en la gestión de la calidad/excelencia/RSE





**Responsables:**

El seguimiento y la evaluación se realizará desde cada departamento responsable del desarrollo de cada acción. La comisión negociadora revisará, analizará, evaluará y aprobará el desarrollo de los objetivos del Plan de Igualdad.

La periodicidad del seguimiento y el plazo previsto para la evaluación se hará de acuerdo al siguiente cronograma de cumplimiento.

**Procedimiento:**

Se revisará y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.

La información recogida se plasmará en informes anuales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

La comisión negociadora recibirá informes anuales y emitirá un informe de valoración propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

Los informes se trasladarán al equipo directivo de Proyecto Hombre Córdoba para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

La Comisión Negociadora informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del plan.

La evaluación del plan se realizará con carácter anual, a final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

**1. Grado de cumplimiento de objetivos:**

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión Negociadora.



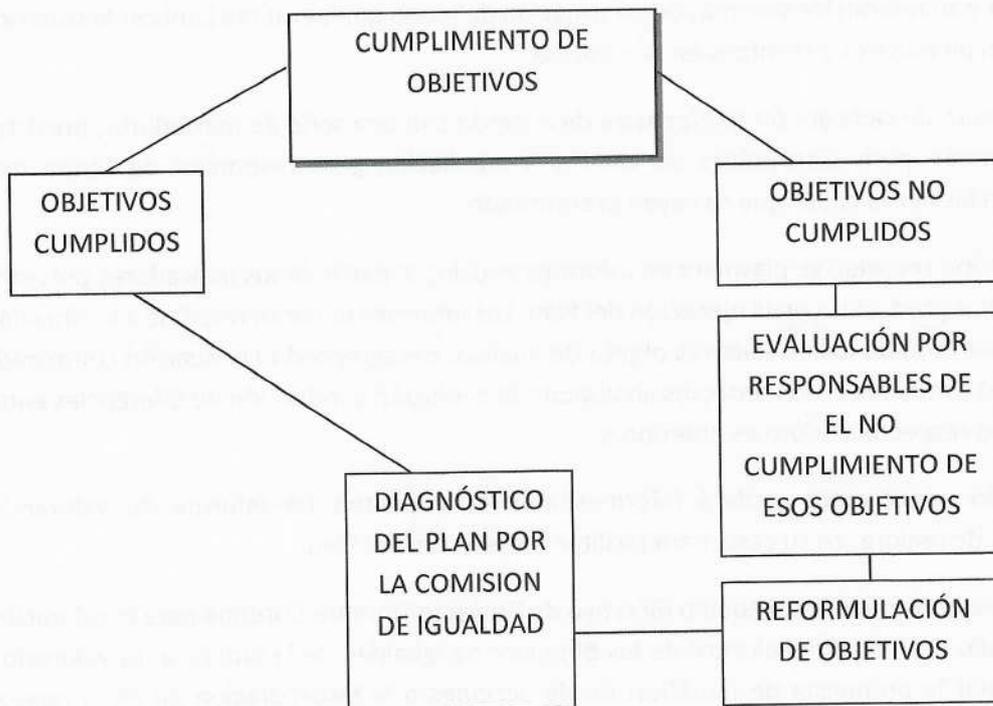
## 2. Desarrollo metodológico:

Dificultades encontradas.

Soluciones planteadas

## 3. Propuestas

La evaluación será efectuada por la Comisión de Negociadora que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion de entrevistas...) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del plan.



Cada departamento es responsable de recopilar los indicadores semestralmente y sus resultados. Anualmente serán remitidos esos resultados al departamento de administración y calidad. Se hará un seguimiento anual de esos indicadores y un diagnóstico del plan de igualdad.



**CRONOGRAMA:**

<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>
1.1. Eliminar los sesgos sexistas en la clasificación profesional	Dpto. de Administración	Anual
2.1. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la organización	Dpto. de Dirección	Anual
2.2. Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección del personal	Dpto. de Dirección	Según oferta
3.1. Fomentar la sensibilización en materia de igualdad de todo el personal	Coordinación de Formación	Anual
3.2. Incorporar la perspectiva de género en la formación interna	Coordinación de Formación	Anual
4.1. Garantizar los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Dpto. de Dirección	Anual
5.1. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razones de sexo	Dpto. de Dirección	Anual
6.1. Visibilizar el compromiso con la igualdad de género	Dpto. de Dirección	Anual
6.2. Incorporar el respeto por la igualdad de género de manera transversal en la cultura de la organización	Dpto. de Calidad	Anual

El Plan de Igualdad es consensuado y firmado por la Comisión Negociadora de Proyecto Hombre en Córdoba, el día 30 de junio de 2021.

Fdo.: Sra. Patricia Porcel González



Fdo.: Sra. M<sup>a</sup> José Vega Martínez



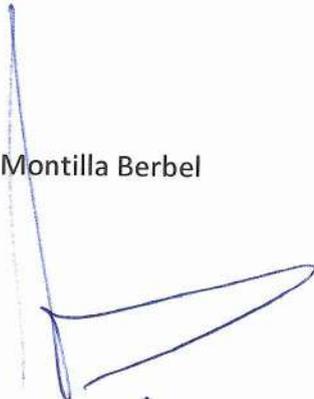
Fdo.: D. Francisco Moreno Cobos



Fdo.: D. Jesús Tamayo Sánchez



Fdo.: Manuel Montilla Berbel



Item	Description	Quantity	Unit Price	Total
1	...	...	...	...
2	...	...	...	...
3	...	...	...	...
4	...	...	...	...
5	...	...	...	...
6	...	...	...	...
7	...	...	...	...
8	...	...	...	...
9	...	...	...	...
10	...	...	...	...
11	...	...	...	...
12	...	...	...	...
13	...	...	...	...
14	...	...	...	...
15	...	...	...	...
16	...	...	...	...
17	...	...	...	...
18	...	...	...	...
19	...	...	...	...
20	...	...	...	...
21	...	...	...	...
22	...	...	...	...
23	...	...	...	...
24	...	...	...	...
25	...	...	...	...
26	...	...	...	...
27	...	...	...	...
28	...	...	...	...
29	...	...	...	...
30	...	...	...	...
31	...	...	...	...
32	...	...	...	...
33	...	...	...	...
34	...	...	...	...
35	...	...	...	...
36	...	...	...	...
37	...	...	...	...
38	...	...	...	...
39	...	...	...	...
40	...	...	...	...
41	...	...	...	...
42	...	...	...	...
43	...	...	...	...
44	...	...	...	...
45	...	...	...	...
46	...	...	...	...
47	...	...	...	...
48	...	...	...	...
49	...	...	...	...
50	...	...	...	...
51	...	...	...	...
52	...	...	...	...
53	...	...	...	...
54	...	...	...	...
55	...	...	...	...
56	...	...	...	...
57	...	...	...	...
58	...	...	...	...
59	...	...	...	...
60	...	...	...	...
61	...	...	...	...
62	...	...	...	...
63	...	...	...	...
64	...	...	...	...
65	...	...	...	...
66	...	...	...	...
67	...	...	...	...
68	...	...	...	...
69	...	...	...	...
70	...	...	...	...
71	...	...	...	...
72	...	...	...	...
73	...	...	...	...
74	...	...	...	...
75	...	...	...	...
76	...	...	...	...
77	...	...	...	...
78	...	...	...	...
79	...	...	...	...
80	...	...	...	...
81	...	...	...	...
82	...	...	...	...
83	...	...	...	...
84	...	...	...	...
85	...	...	...	...
86	...	...	...	...
87	...	...	...	...
88	...	...	...	...
89	...	...	...	...
90	...	...	...	...
91	...	...	...	...
92	...	...	...	...
93	...	...	...	...
94	...	...	...	...
95	...	...	...	...
96	...	...	...	...
97	...	...	...	...
98	...	...	...	...
99	...	...	...	...
100	...	...	...	...

...

...

...

...

...

...

...

...

...

...



...

...