

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2020/2024



FINANCIADO POR:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA:



2019

-ÍNDICE-

I. INTRODUCCIÓN	4
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	7
III. VIGENCIA	8
IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	9
V. EJES DE ACTUACIÓN.....	15
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	16
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	18
EJE 1: Cultura organizacional	18
EJE 2: Gestión del talento.....	19
EJE 3: Formación	20
EJE 4: Equilibrio de la vida profesional y personal	22
EJE 5: Prevención y atención a situaciones de acoso.....	23
EJE 6: Salud laboral.....	24
EJE 7: Comunicación.....	25
VIII. CALENDARIO.....	26
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	31

I. INTRODUCCIÓN

AMIGOS CONTRA LA DROGA, en adelante **ACDA**, fue fundada en 1989 por un grupo de familiares de drogodependientes que decidieron unir sus fuerzas para luchar contra los graves problemas que en aquellos años estaba causando la extensión del consumo de heroína. Por aquella época, la oferta asistencial era escasa y poco diversificada, limitándose casi exclusivamente a las comunidades terapéuticas. Las muertes por sobredosis, la extensión de la infección por VIH-SIDA; el altísimo nivel de delincuencia ligado al consumo de heroína que terminaba con un elevado porcentaje de drogodependientes en prisión...exigían la puesta en marcha de medidas alternativas, no sólo de índole sanitario, sino también social y jurídico, enfocadas, no sólo a la rehabilitación integral de las personas con adicciones, sino también a la reducción de daños.

El Centro para el Tratamiento de las Adicciones Amigos contra la Droga (ACDA) se inauguró en 1991, por lo que cuenta con una dilatada experiencia en la intervención con drogodependientes. En él han recibido tratamiento más de 1.000 personas con trastornos por abuso de sustancias.

El Centro está acreditado por la Consejería de Salud del Principado de Asturias y registrado como Centro Sanitario C.2.90/1771 con las ofertas asistenciales U.71 (Atención sanitaria a drogodependientes) y U.70 (Psicología clínica).

La Asociación Amigos contra la Droga está integrada en la UNAD (Unión Nacional de Ayuda al Drogodependiente).

Misión:

La Asociación Amigos contra la Droga tiene como objetivo emprender acciones de carácter asistencial y preventivo en el ámbito de las adicciones, apoyar a los familiares y elevar la calidad de vida de las personas con adicciones, potenciando su dignidad y su autonomía, así como su inclusión en el entorno social a través de programas de intervención integrales que se desarrollen en el medio urbano y aprovechen los recursos de la comunidad.

Visión:

La Asociación busca ser un referente de trato profesional, a la par que humanista y personalizado, siempre teniendo en cuenta la perspectiva de género, en el que las personas con adicciones de nuestro entorno y sus familias puedan depositar su confianza en el momento que precisen ayuda para realizar cambios que mejoren su calidad de vida.

Valores:

- Respeto por la diversidad: que se traduce en el principio de atención individualizada que tenga en cuenta las características de cada persona con problemas de adicción. La incorporación de la perspectiva de género va íntimamente ligada a este valor.
- Integración: atención integral a la persona con problemas de adicción en coordinación con los distintos recursos que ofrece la comunidad.

- Acompañamiento: Confianza en la capacidad de las personas con adicciones para desarrollar sus capacidades personales y sociales con autonomía, asumiendo un papel protagonista en su propio proceso de socialización, participando de forma activa y crítica en su entorno, huyendo de actitudes paternalistas.
- Mejora continua y trabajo en equipo: a través de la utilización de metodologías que favorezcan el análisis y evaluación de acciones y resultados, así como la implementación de planes de mejora, garantizando la participación de todas las partes implicadas (profesionales, voluntariado y clientes finales).
- Profesionalidad: todas las intervenciones realizadas en el Centro ACDA están diseñadas y coordinadas por un equipo multidisciplinar de profesionales especialistas en el campo de las adicciones.

La Junta Directiva de la Asociación ha sido renovada en Asamblea General en febrero de 2018 y está compuesta por 7 personas, 5 mujeres y 2 hombres. Siendo la presidenta una mujer.

La sede está en la C/ Piqueros de Abajo, 14 en Avilés, Asturias33401.

Programas que se desarrollan en la Asociación Amigos contra la droga:

Centro de día: El Centro de Día ACDA se inauguró en 1991 y fue pionero en esta modalidad de tratamiento en una época en la que la intervención en adicciones se realizaba en régimen de internamiento o de forma ambulatoria. El centro de día es una propuesta intermedia, que permite a las personas con problemas de drogas recibir un tratamiento intensivo sin abandonar su entorno familiar. Tiene un horario de mañanas (9:30 a 13:30h., de lunes a viernes) y en él se desarrollan actividades terapéuticas y educativas, además de aplicar un plan de tratamiento individual adaptado a las necesidades específicas de cada usuario/a. Se tratan adicciones de todo tipo. En los últimos años las demandas de tratamiento más frecuentes son para problemas de alcohol y cocaína. El Centro ha atendido a más de un millar de personas procedentes de toda Asturias.

Programa de tratamiento integral para jóvenes con adicción al cannabis: El perfil de las personas que demandan tratamiento por consumo problemático de cannabis es el de personas jóvenes (varones y mujeres) con consumo compulsivo de cannabis.

La duración del tratamiento es de un año, la primera parte en régimen de centro de día y la segunda en régimen ambulatorio.

Programa de tratamiento para personas con problemas de bebida (PPB): El perfil de las personas beneficiarias son varones y mujeres con una media de edad en torno a los 40 años y un largo historial de consumo problemático de alcohol.

La duración del tratamiento está pensada para un seguimiento a largo plazo en régimen de centro de día, con horario de mañanas.

Programas que se desarrollan en Centros penitenciarios:

Programa de intervención con reclusas drogodependientes desde una perspectiva de género: Se realiza a través de sesiones grupales de motivación al abandono del consumo de sustancias/prevenición de recaídas semanales. Un dato a tener en cuenta es que del total de 36 mujeres internas en el Módulo 10 del Centro Penitenciario de Asturias atendidas, el 89% manifiestan haber sufrido violencia de género por parte de la pareja, familiares u otros hombres. En relación con el objetivo de “Promover el desarrollo personal de las internas desde una perspectiva de género”, las técnicas no observaron mejoría en el nivel de autoestima de estas mujeres, según la Memoria 2018, y explican muy coherentemente los motivos: realmente es complicado fomentar la autoestima debido a las peculiares características del medio penitenciario. Por otra parte, cuesta mucho trabajar el desmontaje de los estereotipos de género, muy interiorizados por estas mujeres.

Apoyo a internos/as y familiares: Tanto en las instalaciones del Centro de Día, como en el mismo Centro Penitenciario, la Asociación Amigos contra la droga asesora a internos y familiares sobre distintos aspectos relacionados con la rehabilitación y el marco jurídico aplicable en adicciones.

Logros:

- Puesta en marcha del Gabinete Jurídico del Principado de Asturias, que prestaba asesoramiento gratuito a drogodependientes con problemas judiciales
- Movimiento ciudadano de apoyo a la creación de la Unidad de Tratamiento de Toxicomanías de Avilés
- Estrecha colaboración mantenida con el equipo del entonces Módulo 2 del Centro Penitenciario de Oviedo, que luego se convertiría en la UTE del Centro Penitenciario de Villabona, y que defiende un modelo alternativo de prisión promoviendo la excarcelación de reclusos/as adictos/as a sustancias para la realización de tratamientos.
- Organización de las Jornadas Jurídico Penales, que durante varios años constituyeron un foro de referencia en el ámbito del tratamiento jurídico-penal de las drogodependencias.
- Creación del Centro de Día, en el que, desde su fundación en 1991 hasta la actualidad, han recibido tratamiento alrededor de un millar de personas con adicciones, formando parte de la red asistencial del Plan de Drogas para Asturias.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

A24 de julio de 2019 se firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, constituyendo el 19 de Juniode 2019 una **Comisión de Igualdad** paritaria, conformada por **cuatro** personas: una representante de la entidad y tres

representantes de la propia plantilla.

Se acuerda la constitución de la comisión de Igualdad de oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades en la empresa estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de la **Asociación Amigos contra la Droga**, el cumplimiento de este objetivo requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Análisis de los datos facilitados por la entidad para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la entidad, en las siguientes áreas de intervención: acceso al empleo; clasificación profesional; formación; promoción; retribución (incluidas las variables); jornadas y distribución del tiempo de trabajo, acoso sexual y por razón de sexo; conciliación de la vida laboral, familiar y personal; discriminación por embarazo y maternidad.
- Acordar el diagnóstico de situación y las medidas que han de desarrollarse para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad detectadas, así como establecer una planificación, las personas responsables, los indicadores y los plazos para la evaluación.
- Efectuar la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- De manera ordinaria **con carácter cuatrimestral**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación.
- De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

III. VIGENCIA

El presente 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.y por la modificación del **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, donde establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de **ACDA**.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

DATOS DE PERSONAL:

El 100% de la plantilla son trabajadoras mujeres. En la Asociación AMIGOS CONTRA LA DROGA no hay trabajadores hombres. Sí los hay en la Junta Directiva donde hay dos hombres cuyo papel es de vocales.

- **Tipo de contrato:** En **ACDA** hay en la actualidad un solo tipo de contratación, las cuatro trabajadoras tienen contrato indefinido. El **75% de la plantilla tiene contrato indefinido a tiempo completo** y el **25% tiene contrato indefinido a tiempo parcial**.
- **Antigüedad:** Un 50% tiene una antigüedad en la entidad de más de 20 años, le sigue un 25% con una antigüedad de 10 a 20 años y el restante 25% con una antigüedad de entre 1 a 3 años.
- **Estudios:** En **ACDA** el 50% de la plantilla tiene estudios universitarios y el otro 50% son técnicas superiores.
- **Categorías Profesionales:** Hay 2 categorías profesionales:
 - Psicólogas clínicas.
 - Integradoras sociales.

La plantilla se reparte por igual en las dos únicas **categorías profesionales**, con un 50% **Integradora Social**, y el restante 50% la de **psicólogas clínicas**.

- **Nivel jerárquico:** En **ACDA** hay **2 niveles jerárquicos**:
 - Direcciones.
 - Técnicas.
- **Departamentos :**En **ACDA** hay 3 departamentos:
 - Dirección administrativa.
 - Dirección técnica.
 - Equipo social.

El **departamento** con mayor porcentaje de plantilla es el correspondiente al **Equipo Social** con un **50%**, el resto del equipo se distribuye entre la **Dirección Técnica** y la **Dirección administrativa**, concentrando el 25% sobre el total de la plantilla en cada departamento.

- **Tiempo de trabajo:** El **75%** de la plantilla trabaja a jornada completa, de **36 horas semanales**, el restante **25%** tiene una jornada **de 20 horas**. Con fecha 25 de octubre de 2019 se firmó un acuerdo de 36 horas semanales para la plantilla que está a tiempo completo y 20 para la que está a tiempo parcial. Se estableció una hora de flexibilidad diaria en la jornada laboral.
- **Altas y bajas en la plantilla :**Desde el año 2012 hasta el año 2018, se ha producido una única alta en la plantilla, siendo ésta por parte de una trabajadora que se incorporó en el año 2018.En este mismo intervalo de años, no se ha producido ninguna baja en la plantilla.

SELECCIÓN:

- En reunión de equipo del centro, se toma la decisión de incorporar nuevo personal y sólo cuando hay disponibilidad presupuestaria. La Junta Directiva de la Asociación es quien toma la decisión, siempre a propuesta del equipo de trabajadoras.
- En la asociación no se realizan pruebas, se contrata a personas que han colaborado como voluntarios/as o realizado prácticas en la entidad y que han funcionado. **Las características generales** que ACDA busca en sus candidatos y candidatas son: que estén sensibilizados/as con el problema de las adicciones, qué tengan iniciativa y qué tengan habilidades sociales para el trato con las personas.
- La entidad no informa internamente de las vacantes disponibles.
- Al respecto de observar barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la entidad, la organización refiere que no.
 - En cuanto a observar puestos o departamentos **masculinizados o feminizados**, la entidad refiere que a pesar de que actualmente son 4 trabajadoras mujeres no consideran que estén especialmente feminizados.
- Tampoco se indica cómo cubren las ausencias por vacaciones, bajas por enfermedad, maternidad, etc...

FORMACIÓN:

El **50%** de la plantilla tiene estudios **universitarios** y el otro **50%** tiene **titulación técnica superior**.

Al respecto de estos datos, se puede afirmar que en la asociación AMIGOS CONTRA LA DROGA la plantilla tiene un nivel de cualificación alto.

ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA no cuenta formalmente con Plan de Formación.

Las personas que se han ido incorporando a la plantilla han sido seleccionadas entre los/as alumnos/as que han realizado prácticas o voluntariado en la entidad.

No se produce detección de necesidades de formación de la plantilla por parte de la entidad, sino que cada trabajadora propone la realización de cursos u otras actividades de formación. Sí que en las reuniones de equipo se habla de las ofertas formativas que pueden interesar y que generalmente se encuentran en internet.

Los cursos que se realizan son cursos ofertados por otras entidades.

Los criterios de selección para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación se basan en la relación directa de la trabajadora y sus funciones en la entidad con el contenido del curso.

La formación es siempre voluntaria. El horario puede ser fuera o dentro del horario laboral, el motivo es que la formación a la que se asiste es formación que imparten otras entidades por lo que el horario depende de la organización externa, en este caso **no se ofrece compensaciones por asistir fuera de horario laboral**, y si es dentro del horario laboral al ser celebrada externamente se ofrece permiso de asistencia a la trabajadora.

En la entidad no se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.

PROMOCIÓN:

- ACDA no dispone de una metodología estándar de evaluación del personal.
- No existen planes de carrera.

POLÍTICA SALARIAL:

En ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA, los aumentos salariales **son únicamente los establecidos por convenio.**

No se cuenta con beneficios sociales ni complementos.

Con respecto a las percepciones salariales en la ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA, un **50%** de la plantilla se encuentra en la banda salarial de entre **1.501 y 1.800€.**

El resto de la plantilla se encuentra con un idéntico 25% en la banda salarial de entre 901 y 1.200€ y de entre 601 y 900€.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN:

En ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA solo cuentan con los mecanismos para conciliar vida personal, familiar y laboral que introduce el Convenio Colectivo y con la posibilidad de **flexibilidad horaria**, si bien no está establecida a través de un plan.

Al respecto de si afecta la reducción de jornada laboral en la situación profesional del trabajador/a en ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA, la entidad refiere que no.

Las **medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** existentes en el Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social son:

- **Reducción de Jornada:**El personal que, por razón de guardia legal, tenga a su cuidado directo una persona menor de doce años, persona con situación de dependencia reconocida en grado severo o gran dependencia, menores de 18 años con enfermedad grave o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, los padres o tutores en casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados (durante la duración de la hospitalización), las víctimas de violencia de genero tienen derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, está reducción podrá ser mensual y disfrutarse en jornadas completas siempre que las necesidades organizativas y del puesto así lo permitan.
- **Licencias retribuidas:**
 - Todos los trabajadores/as tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:
 - ✓ 15 días naturales en caso de matrimonio o inicio de la vida en común cuando se trate de parejas de hecho debidamente inscritas en el registro oficial de la comunidad autónoma donde esté empadronada.
 - ✓ 3 días de los que al menos 2 serán laborales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija en la misma provincia de residencia o un día más si es a más de 200 km.
 - ✓ 3 días naturales de los cuales al menos 2 serán laborables en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de 1 día más.
 - ✓ 1 día por traslado de domicilio.
 - ✓ El día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
 - ✓ El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable:

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de derecho de sufragio activo, así como la pertenencia a un jurado o la asistencia a juicio cuando la presencia del trabajador sea indispensable.
 - Por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los Servicios Públicos de Salud.
 - Por el tiempo indispensable, para el acompañamiento en la asistencia médica en los Servicios Públicos de Salud de hijos menores de 8 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.
- ✓ Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.
 - Hasta un máximo de 2 horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
 - Hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.
- **Licencias no retribuidas:** El personal con una relación laboral continuada superior a un año podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años.
- **Conciliación de la vida familiar y laboral**
- Permiso retribuido por maternidad: el permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, familias monoparentales, hijos o hijas con discapacidad o por cada hijo o hija a partir del tercero/a (incluido).
 - Permiso no retribuido por maternidad: a petición de la madre trabajadora las 16 semanas de permiso por maternidad podrán ser ampliadas hasta en dos más y alcanzar 18 semanas. Dichas semanas tendrán la consideración de permiso no retribuido y serán por cuenta del salario de la trabajadora
 - Permiso retribuido por lactancia:
 - ✓ Por un hijo o hija menor de nueve meses hasta una hora y media de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora y media al inicio o al final de la

jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

- ✓ Por un hijo o hija menor de doce meses hasta una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir hasta en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.
- Permiso por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos que podrán ser ampliables en el ámbito de cada organización y a criterio de la dirección de la misma, en dos días naturales más.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo aviso a la empresa.

- **Excedencia voluntaria:** El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- **Excedencias legales:** Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija menor de tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

COMUNICACIÓN

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA son los siguientes:

- Reuniones.
- Tablón de anuncios.

La entidad considera que la imagen interna y externa que transmite es igualitaria, refiriéndose a que esta imagen de igualdad se debe a que en la entidad todas son mujeres.

POLÍTICA SOCIAL

ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA dice no conocer las bonificaciones en la contratación a mujeres.

La entidad no cuenta con programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos con especiales dificultades.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

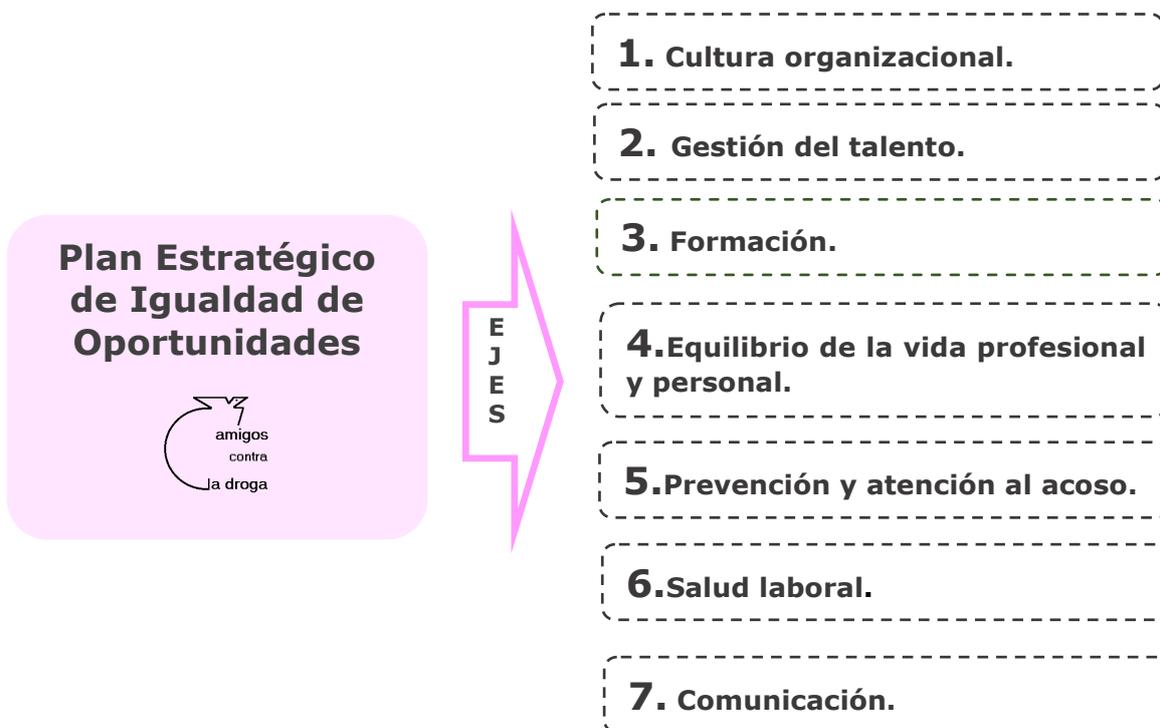
ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA informa que no se han producido en la entidad situaciones de acoso, ni cuenta con un “protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso”, dirigido a todas las personas que conforman la entidad.

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

ASOCIACIÓN AMIGOS CONTRA LA DROGA cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, pero este no incluye medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales.

V. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **ACDA** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **7 ejes** que componen el contenido de este plan. Estos **ejes de actuación** son:



VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en **ACDA** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres trabajadoras y trabajadores de la organización, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Reconocer y promover como fines propios inmersos en la cultura organizacional de la entidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no solo en sus programas, sino también en el seno de la plantilla de la empresa y en el voluntariado.

2. Gestión del talento:

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, selección, contratación y promoción a través de procesos neutros, transparentes y procedimentados.

3. Formación:

Objetivo: Diseñar e implantar un Plan de formación con criterios objetivos basándose en las necesidades reales de la plantilla teniendo en cuenta no solo la formación técnica, sino también la formación transversal, que favorezca el desarrollo humano y la salud en el ámbito laboral. Para ello se utilizará metodología específica de diseño de planes de formación.

Incorporar en estas materias la perspectiva de género e incluir una formación específica en igualdad, que pasaría por tres niveles:

1. Módulo Básico de igualdad de Oportunidades-Toda la plantilla y voluntariado
2. Módulo Avanzado de Igualdad de Oportunidades - Puestos de responsabilidad y con personas a cargo y voluntariado.
3. Formación específica y especialización en perspectiva de género y violencia de género, para las técnicas que están en atención directa con mujeres.

Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Ampliar, en base a las necesidades detectadas por la Comisión de Igualdad, y recoger, las medidas que contiene el Convenio Colectivo y comprobar que se conocen y se están llevando a cabo para seguir potenciando la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras atendiendo especialmente a las que tienen responsabilidades familiares.

4. **Prevención y atención a situaciones de acoso:**

Objetivo: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo con acciones específicas de sensibilización y formación.

5. **Salud laboral:**

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, así como en cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

6. **Comunicación:**

Objetivo: Poner en marcha un plan de comunicación que difunda la imagen interna y externa de ACDA como entidad comprometida con la igualdad.

5. **Prevención y atención a situaciones de acoso.**

Objetivo: prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo con acciones específicas de sensibilización y formación.

6. **Salud laboral:**

Objetivo: incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, así como en cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

7. **Comunicación:**

Objetivo: poner en marcha un plan de comunicación que difunda la imagen interna y externa de ACDA como entidad comprometida con la igualdad.



VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

ACCIÓN	Compromiso por la igualdad de ACDA .
OBJETIVOS	Integrar a la plantilla en el compromiso de ACDA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como cultura organizacional de la entidad, que abarca a toda la estructura.

MEDIDAS		PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad.	Comisión de igualdad	Humanos Materiales	- Plan de igualdad enviado. - Nº de personas a quien se les ha enviado del 100% de trabajadoras y trabajadores.
1.2	Incorporación del compromiso de ACDA con la igualdad en la documentación, tanto interna como externa.	Comisión de igualdad	Humanos Materiales	- Sitios web, comunicaciones y documentación oficial de la entidad donde figura el Compromiso por la igualdad.
1.3	Adaptar en los canales de comunicación (web y otros) la orientación de género e igualdad.	Comisión de igualdad	Humanos Materiales	- Sitios web, comunicaciones y documentación oficial de la entidad.
1.4.	Realizar una revisión con perspectiva de género de los programas y proyectos que se realizan abordando el enfoque de las intervenciones de los/as voluntarios/as, el diseño de actividades, los materiales que se utilizan, etc.	Comisión de igualdad	Humanos Materiales	- Programas de intervención revisados. - Nº y tipo de modificaciones realizadas
1.5.	Creación de un buzón/cuenta de correo electrónico donde dirigir consultas y propuestas para la Comisión de igualdad de forma voluntaria y anónima.	Comisión de igualdad	Humanos Materiales	- Cuenta generada - Consultas recibidas - Gestiones realizadas
1.6	Crear un banco de materiales, guías y manuales sobre aplicación de la perspectiva de género en procesos de entidades y empresas.	Comisión de igualdad	Humanos Materiales	- Banco de materiales creados. - Utilidad de los materiales medido por el uso dado por las personas que trabajan en ACDA .



EJE 2: Gestión del talento

ACCIÓN	Procesos de selección y promoción de personas por competencias con perspectiva de género
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, selección, contratación y promoción a través de procesos neutros y transparentes.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1.	Elaborar una descripción y relación de los puestos de trabajo con la finalidad de articular los perfiles de los empleados y empleadas y de los candidatos y candidatas en los procesos de selección en el logro de los objetivos de la organización.	Junta directiva Dirección Responsables de departamentos Asesor/a externo/a si es necesario	Humanos Materiales Económicos	- Manual de descripción de puestos de trabajo - Profesiograma por puesto
2.2	Elaborar un sistema de selección por competencias introduciendo la perspectiva de género que permita el acceso a la promoción a la plantilla poniendo en valor sus habilidades y conocimientos.	Dirección Responsables de departamentos Comisión de Igualdad Asesor/a externo/a si es necesario	Humanos Materiales Económicos	- Manual de Competencias relacionadas con los puestos de trabajo - Nº de procesos de selección nuevos implantados en un año
2.3	Transformar en indefinidos los contratos temporales que ahora solo desarrollan mujeres si la plantilla es estable.	Dirección Administración	Humanos Materiales	- Nº de contratos transformados anualmente, desagregado por sexo.
2.4	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.	Junta Directiva Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año y sexo.



EJE 3: Formación

ACCIÓN	Plan de Formación ACDA
OBJETIVO	Establecer un Plan de formación inclusivo que incluya acciones formativas en igualdad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Elaborar un plan de formación anual con perspectiva de género que contribuya a dar respuesta a: 1.Las necesidades formativas para el óptimo desarrollo del trabajo 2.Necesidades específicas en perspectiva de género e igualdad y violencia de género. 3. La salud en el trabajo 4. Las necesidades individuales transversales y de desarrollo personal que contribuyan al equilibrio y a las relaciones interpersonales positivas en el trabajo.	Dirección Administración Comisión de igualdad Representación legal de los trabajadores y las trabajadoras	Humanos Materiales Económicos	- Plan de formación elaborado. - Cuestionarios de necesidades formativas recogidos. - Formaciones anuales que incluye el Plan.
3.2	Facilitar el acceso igualitario y equitativo a toda la plantilla de parte de los recursos económicos de la formación bonificada para las necesidades del punto 3.1	Dirección Administración Comisión de igualdad Representación legal de los trabajadores y las trabajadoras	Humanos Materiales Económicos	- Documento informativo - Diseño de la estructura de repartición de recursos - Nº de solicitudes recibidas (desagregado por sexo)



3.3	Favorecer que la formación se realice en jornada laboral y, de no ser así, compensarlo (en tiempo).	Dirección Administración Comisión de igualdad	Humanos	- Nº de cursos realizados y su horario, así como sus asistencia y compensación
3.4	Formar en igualdad de oportunidades, transversalización de género, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias.	Comisión de igualdad Formadoras y formadores	Humanos Materiales Económicos	- % de personas formadas en igualdad sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
3.5	Incluir acciones formativas de desarrollo de competencias en el plan de formación de ACDA para toda la plantilla(en paralelo al diseño del proceso de selección por competencias del punto 2.2)	Comisión de igualdad Asesor/a externo/a si es necesario	Humanos Materiales Económicos	- Nº y tipo de cursos de competencias incluidos en Plan de formación. - Nº de personas participantes del 100% de personas que componen ACDA , desagregado por sexo. - Nivel satisfacción de la formación (Informe evaluación).



EJE 4: Equilibrio de la vida profesional y personal

ACCIÓN	Plan de corresponsabilidad.
OBJETIVO	Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Realizar una detección de necesidades directa con las trabajadoras para poder ampliar y mejorar las medidas del Convenio.	- Comisión de igualdad	Humanos Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Informe final con conclusiones y propuestas. - Nº y distribución porcentual de participantes, desagregada por sexo. - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe. - Nº de personas de la plantilla que reciben el informe final.
4.2	Poner en marcha una campaña sobre el uso corresponsable de medidas y permisos para que todas las personas que componen ACDA reflexionen sobre el reparto igualitario de responsabilidades. Se solicitará aportar un comentario anónimo valorándola.	Comisión de igualdad	Humanos Económicos Materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Campaña de corresponsabilidad realizada. - Repercusión de la campaña, medida en comentarios recibidos.
4.3	Incorporar personal para las sustituciones por enfermedad, maternidad, vacaciones u otras contingencias.	Dirección	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de contratos realizados anualmente.



EJE 5: Prevención y atención a situaciones de acoso

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo antiacoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO	Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
5.2	Nombrar una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Comisión de Igualdad	Humanos	Nombramiento persona responsable.
5.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.



EJE 6: Salud laboral

ACCIÓN	Prevención de Riesgos laborales con perspectiva de género.
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, así como en cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Asegurar que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se tengan en cuenta las características de determinadas enfermedades o situaciones específicas de las mujeres, como puede ser el embarazo, el estrés, síndrome de <i>burnout</i> , para que siempre readapte el puesto de trabajo a las mujeres que se encuentren en esta situación.	Comisión de Igualdad	Humanos Materiales Económicos	- Plan de prevención de RL revisado - Incorporaciones al Plan de PRL
6.2	Vigilar que el volumen y los ritmos de trabajo no sean excesivos y perjudiquen la salud de las trabajadoras de la entidad.	Junta directiva Comisión de Igualdad	Humanos Materiales Económicos	- Estudio realizado. - Informe de resultados realizados. - Medidas implantadas si se detectan riesgos psicosociales.
6.3	Sesión informativa sobre el protocolo de prevención de riesgos laborales con las modificaciones que haya incluido.	Comisión de Igualdad	Humanos Materiales	- Sesión informativa realizada. - Personas asistentes del total de personas que conforman plantilla



EJE 7: Comunicación

ACCIÓN	Plan de Comunicación con perspectiva de género.
OBJETIVO	Poner en marcha un plan de comunicación que difunda la imagen interna y externa de ACDA como entidad comprometida con la igualdad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad, así como de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	Comisión de igualdad	Humanos Materiales	- Nº de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados.
7.2	Incluir en la página web información de la puesta en marcha del Plan de Igualdad de la entidad.	Comisión de igualdad	Humanos Materiales	- Información sobre el Plan de igualdad en la página web. - Informe de visitas.
7.3	Asistir a eventos y jornadas sobre aplicación de la igualdad en la gestión de entidades y empresas para conocer otras experiencias, informaciones, etc.	Comisión de igualdad	Humanos Materiales	- Nº y tipo de eventos a los que ACDA asiste. - Informaciones y herramientas aprendidas. - Nº de trabajadores/as que asisten, desagregado por sexo.



VIII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional																	
Nº	Medida	2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T												
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad.																
1.2	Incorporación del compromiso de ACDA con la igualdad en la documentación, tanto interna como externa.																
1.3	Adaptar en los canales de comunicación (web y otros) la orientación de género e igualdad																
1.4	Realizar una revisión con perspectiva de género de los programas y proyectos que se realizan abordando el enfoque de las intervenciones de los/as voluntarios/as, el diseño de actividades, los materiales que se utilizan, etc.																
1.5	Creación de un buzón/cuenta de correo electrónico donde dirigir consultas y propuestas para la Comisión de igualdad de forma voluntaria y anónima.																
1.6	Crear un banco de materiales, guías y manuales sobre aplicación de la perspectiva de género en procesos de entidades y empresas.																



Eje 2: Gestión del talento																	
Nº	Medida	2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T												
2.1	Elaborar una descripción y relación de los puestos de trabajo con la finalidad de articular los perfiles de los empleados y empleadas y de los candidatos y candidatas en los procesos de selección en el logro de los objetivos de la organización.																
2.2	Elaborar un sistema de selección por competencias introduciendo la perspectiva de género que permita el acceso a la promoción a la plantilla poniendo en valor sus habilidades y conocimientos.																
2.3	Transformar en indefinidos los contratos temporales que ahora solo desarrollan mujeres si la plantilla es estable.																
2.4	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.																



je 3: Formación

Nº	Medida	2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T												
3.1	Elaborar un plan de formación anual con perspectiva de género que contribuya a dar respuesta a: 1. Las necesidades formativas para el óptimo desarrollo del trabajo 2. Necesidades específicas en perspectiva de género e igualdad y violencia de género. 3. La salud en el trabajo 4. Las necesidades individuales transversales y de desarrollo personal que contribuyan al equilibrio y a las relaciones interpersonales positivas en el trabajo.																
3.2	Facilitar el acceso igualitario y equitativo a toda la plantilla, de parte de los recursos económicos de la formación bonificada para las necesidades del punto 3.1																
3.3	Favorecer que la formación se realice en jornada laboral y de no ser así, compensarlo (en tiempo)																
3.4	Formar en igualdad de oportunidades, transversalización de género, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias.																
3.5	Incluir acciones formativas de desarrollo de competencias en el plan de formación de ACDA para toda la plantilla (en paralelo al diseño del proceso de selección por competencias del punto 2.2)																



Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal

Nº	Medida	2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T												
4.1	Realizar una detección de necesidades directa con las trabajadoras para poder ampliar y mejorar las medidas del Convenio.																
4.2	Poner en marcha una campaña sobre el uso responsable de medidas y permisos para que todas las personas que componen ACDA reflexionen sobre el reparto igualitario de responsabilidades. Se solicitará aportar un comentario anónimo valorándola.																
4.3	Incorporar personal para las sustituciones por enfermedad, maternidad, vacaciones u otras contingencias																

Eje 5: Prevención y atención a situaciones de acoso

Nº	Medida	2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T												
5.1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.																
5.2	Nombrar una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
5.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.																



Eje 6: Salud laboral

Nº	Medida	2020				2021				2022				2023				
		1T	2T	3T	4T													
6.1	Asegurar que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se tengan en cuenta las características de determinadas enfermedades o situaciones específicas de las mujeres, como puede ser el embarazo, el estrés, síndrome de <i>burnout</i> , para que siempre readapte el puesto de trabajo a las mujeres que se encuentren en esta situación.																	
6.2	Vigilar que el volumen y los ritmos de trabajo no sean excesivos y perjudiquen la salud de los trabajadores y trabajadoras de la entidad.																	
6.3	Sesión informativa sobre el protocolo de prevención de riesgos laborales con las modificaciones que haya incluido.																	

Eje 7: Comunicación

Nº	Medida	2020				2021				2022				2023				
		1T	2T	3T	4T													
7.1	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad, así como de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.																	
7.2	Incluir en la página web información de la puesta en marcha del Plan de Igualdad de la entidad.																	
7.3	Asistir a eventos y jornadas sobre aplicación de la igualdad en la gestión de entidades y empresas para conocer otras experiencias, informaciones, etc.																	

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de **ACDA**.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- De manera ordinaria **con carácter cuatrimestral**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación.
- De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de **ACDA** y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleadas/os, voluntarios/as y/o personas usuarias con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de **ACDA** y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de **ACDA** en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Avilés, a 10 de enero del 2020.