



PLAN IGUALDAD



1.- Negociación y compromiso Entidad

Implicación de equipo de recursos humanos y adopción del compromiso de trabajo (ver anexo 1).

2.- Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad está formada por las siguientes personas,

- Hugo Montalbán Ramos.
- Fco. Gabriel Montoro Márquez.
- María del Mar Vera Vizueté.
- Francisco José Medina Quintero.

La Comisión de Igualdad informa al resto de participantes y personas voluntarias de su puesta en marcha, realización del diagnóstico, medidas a incorporar, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

3.- Diagnóstico (Estudio de la realidad)

Objetivos

- Análisis de datos de la plantilla, de las prácticas de gestión de recursos humanos y de la cultura de género de la entidad.
- Interpretación de resultados con perspectiva de género.
- Creación de indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Recursos

- En el diagnóstico participarán todo el personal contratado para la ejecución de los proyectos que tengan en marcha y la Dirección de la entidad.
- Los materiales utilizados serán las reuniones, puestas en común y testimonios de las diferentes personas implicadas. De igual forma se hará uso del documento anterior elaborado de "CONCILIACIÓN DE MEDIDAS".
- El espacio utilizado para realizar el diagnóstico será la propia sede de LIMAM.
- Participación del personal de la asociación a jornadas, ponencias, cursos de formación, etc., que profundicen en la igualdad de oportunidades y en igualdad de género.

Asociación de Prevención y Atención al Drogodependiente LIMAM

954 693 000 - 649 076 074 asociacionlimam@gmail.com

@AsociacionLIMAM www.asociacionlimam.org

Plaza Fernando VI, N°13 41014 Sevilla



Cronograma

- Recopilación de datos en el momento de la elaboración del Plan de Igualdad.
- Consulta de opiniones, reuniones semanales y el propio desenvolvimiento de la asociación.

Tareas

- La elaboración del Plan de igualdad se hará de forma conjunta, y participarán de igual manera ambas personas trabajadoras.
- Todo el diagnóstico y pasos seguidos han sido consensuados por todo el personal.

Informe de diagnóstico

En la Asociación LIMAM hay cuatro personas técnicas trabajando:

- Técnico – Psicólogo (Fco. José Medina Quintero)
- Técnica – Pedagoga (Eva Gloria Ramírez Melero)
- Técnica – Animadora Sociocultural (María del Mar Vera Vizquete)
- Técnica – Trabajadora Social (María Concepción Almansa Sánchez).

El espacio laboral en la entidad está dividido y compartido de forma equitativa entre el personal laboral.

La disponibilidad y accesibilidad a recursos y materiales es compartida.

Los honorarios y retribución económica se ajustan de igual forma para ambas personas, la diferencia salarial puede ser debido al número de horas trabajadas y contratadas.

La representación de la asociación en aspectos de coordinación con otras entidades es paritaria.

El acceso de información es igual para una persona como otra, la única diferencia que pueda inclinarse hacia alguien en concreto es la experiencia o familiaridad en los contenidos tratados.

La participación a formación especializada está abierta por igual a cualquier persona trabajadora. Existe libre decisión personal para ello.

Asociación de Prevención y Atención al Drogodependiente LIMAM

954 693 000 - 649 076 074 asociacionlimam@gmail.com

@AsociacionLIMAM www.asociacionlimam.org

Plaza Fernando VI, N°13 41014 Sevilla



En nuestra entidad se anima y promueve la participación y formación en género del personal laboral.

En cualquier proceso de análisis e información de la asociación se hace de forma participativa y se favorece desde la integración y aportación de ideas de las personas involucradas.

La Asociación LIMAM aplica MEDIDAS DE CONCILIACIÓN desde 2010 y se redactó un documento de MEDIDAS DE CONCILIACIÓN en este año 2018. (ver anexo 2)

Conclusiones

Teniendo en cuenta el diagnóstico y análisis de datos con respecto a la perspectiva de género e igualdad de oportunidades, se concluye que en nuestra Asociación la atención a la igualdad de género y respeto a la diversidad se realiza desde siempre.

Dentro de la filosofía de la asociación existe la apuesta por el respeto, derechos humanos y atención a la diversidad, de igual forma la igualdad de género.

4.- Datos actuales de la plantilla desagregados por sexo

- Total de la plantilla: 4 personas, tres mujeres y 1 hombre.
- Edad: 35 y 41 años
- Tipo de contrato: Contratos por proyectos
- Tipo de jornada: Jornada de 30 horas y 25 horas
- Nivel de estudios: Licenciatura
- Política de conciliación: Anexo 2. Medidas de conciliación
- Formación: Relacionada con género. Presencial y online
- Retribución: Aplica el mismo criterio

Análisis de género

En la asociación las posiciones de partida difieren por la antigüedad no por el género. El acceso a los recursos se facilita de igual forma entre una persona u otra.

La formación y experiencia es superior en el trabajador por el tiempo que lleva trabajando en la asociación, sería interesante como propuesta de mejora que la trabajadora se formara y equiparase en número de horas de formación en género.

Asociación de Prevención y Atención al Drogodependiente LIMAM

954 693 000 - 649 076 074 asociacionlimam@gmail.com

@AsociacionLIMAM www.asociacionlimam.org

Plaza Fernando VI, N°13 41014 Sevilla



Como directriz a seguir favorecer la formación continua del personal de la asociación en los contenidos de igualdad y género. Favorecer la participación de ambos.

Indicadores de mejora

- Ausencia de sistematización de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la empresa.



ANEXO 1

COMPROMISO PARA PLAN DE IGUALDAD

Reunidos a fecha 21 de noviembre de 2018 en la Asociación LIMAM

- Hugo Montalbán Ramos en calidad de Presidente de la Asociación LIMAM.
- Francisco Gabriel Montoro Márquez en calidad de Tesorero de la Asociación LIMAM.
- Francisco José Medina Quintero en calidad de persona contratada como Psicólogo en la Asociación LIMAM.
- María de Mar Vera Vizueté en calidad de persona contratada como Educadora Social en la Asociación LIMAM.

Como representantes de la Asociación LIMAM, firman el compromiso para la realización y ejecución del Plan de Igualdad en la entidad como proceso de trabajo para favorecer la igualdad de género y avanzar en la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, y su puesta en marcha a partir de este mismo momento.

Hugo Montalbán Ramos

Francisco José Medina Quintero

Asociación de Prevención y Atención al Drogodependiente
Francisco Gabriel Montoro Márquez

María del Mar Vera Vizueté

Asociación de Prevención y Atención al Drogodependiente LIMAM

954 693 000 - 649 076 074 asociacionlimam@gmail.com

@AsociacionLIMAM www.asociacionlimam.org

Plaza Fernando VI, Nº13 41014 Sevilla



ANEXO 2

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Mantenemos el compromiso adquirido con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, con la voluntad de seguir las recomendaciones para la adopción de la estrategia internacional de mainstreaming, garantizando la inclusión del enfoque de género en todas las políticas, programas y proyectos realizados desde LIMAM.

Estos aspectos se traducen en tres finalidades:

- Integrar la perspectiva de género en el funcionamiento interno de la asociación.
- Incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de la asociación.
- Contribuir en el ámbito de la sensibilización social y en la atención a mujeres en situación de exclusión social desde una perspectiva de género.

1.- Flexibilidad de horarios

Esta flexibilidad en el horario se hará efectiva de la siguiente forma:

- A principio de cada temporada (invierno y verano), cuando se establecen los horarios del equipo, se tendrán en cuenta sus propuestas de horarios, atendiendo a motivos personales o circunstancias familiares, garantizando el cumplimiento de horas totales contempladas en el contrato laboral, así como el horario de atención en la sede.
- De forma extraordinaria, se permitirá ausentarse durante el horario laboral por motivos personales o familiares (preferentemente a principio o final de la jornada laboral). El tiempo de ausencia deberá compensarse añadiéndolo a la jornada laboral o bien a través del "Banco de horas". Esta circunstancia deberá avisarse con la mayor antelación posible, y siempre que esté garantizada la atención en la sede.



2. Flexibilidad de espacios de trabajo

Las personas contratadas en LIMAM podrán desarrollar su trabajo en su domicilio (u otro espacio distinto a la sede de LIMAM), en los siguientes supuestos:

- Cuando por necesidades familiares no se pueda abandonar el domicilio familiar.
- Cuando por necesidades de la tarea a desarrollar sea necesario contar con un ambiente más tranquilo que propicie la concentración y el aprovechamiento máximo del tiempo. Esta circunstancia se producirá sólo con acuerdo del equipo y comunicación al presidente y siempre que esté garantizada la atención en la sede.

3.- Compensación de las horas extras, a través del "Banco de horas"

Las horas extras que se realicen fuera del horario laboral establecido, serán compensadas con permisos retribuidos. Para el seguimiento y control de las mismas se habilitará un banco de horas, por medio de un registro que se creará al efecto, siguiendo la siguiente tabla de compensación, cada hora extra, tiene valor de 1 hora de compensación si es entre semana, 2 horas si es en fin de semana o días de fiesta (ver anexo).

4.- Concentrar el horario de atención telefónica en unas horas determinadas

Con objeto de mejorar la organización del trabajo en la sede y facilitar la flexibilidad de horarios (señalada en el apartado 1), el horario de atención telefónica se concentrará preferentemente en las horas intermedias de la jornada laboral (de 10 a 14 horas).

5.- Promover la baja paternal

Como un derecho de los hombres y su ejercicio como un elemento de corresponsabilidad en sus tareas de cuidado y educación.