
	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

PLAN DE IGUALDAD DE ALUCOD


2019-2023

Elabora:	Comité de Calidad de ALUCOD
Propietario:	Juan Manuel González Flores
Revisa:	Comité de Calidad
Aprueba:	Responsable de Calidad de ALUCOD

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

INDICE

- I. INTRODUCCIÓN
- II. COMISIÓN DE IGUALDAD
- III. VIGENCIA
- IV. EJES DE ACTUACIÓN
- V. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD
- VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
- VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS
 - Eje 1: Cultura organizacional
 - Eje 2: Selección y contratación
 - Eje 3: Clasificación profesional y promoción
 - Eje 4: Formación
 - Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal
 - Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual
 - Eje 7: Comunicación
 - Eje 8: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa
- VIII. CALENDARIO
- IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

I. INTRODUCCIÓN

ALUCOD comenzó como la Asociación de Lucha Contra las Drogas en **1990** como un movimiento social de respuesta al problema de las conductas adictivas en el entorno de Llerena (Badajoz), constituyéndose formalmente en 1992. Inscritos en el Registro Nacional de Asociaciones con el nº Grupo 1 Sección 1 nº 596103 y en el Registro Unificado de Entidades y Centros de Servicios sociales de Extremadura con el número 06/2.06/11.91/0893.


Desde el primer momento, la **entidad (sin ánimo de lucro)** comienza un largo proceso de trabajo para abordar el problema de las conductas adictivas de una manera integral, con la creación de programas que abarcan distintas áreas (sanitaria, educativa, social...) que implican a diferentes instituciones y administraciones públicas, y concienciando a los ciudadanos y personas con conductas adictivas. El objetivo era atender a jóvenes de Llerena y Comarca ofreciéndoles ayuda con los escasos medios con los que se contaba. Poco a poco, **lo que en un principio se planteó como una lucha contra la droga, se convirtió en AYUDA A PERSONAS CON CONDUCTAS ADICTIVAS**, rehabilitándolo y reinsertándolo en la sociedad.

En **1997**, la sede de ALUCOD se convirtió en **Centro de Acogida Mixto en Régimen de Internado** donde se ofrecía un tratamiento para la adicción y, a la vez, se proporcionaba **asistencia ocupacional** mediante becas salario, se creó un taller de carpintería y se pusieron en marcha proyectos de inserción (INTEGRA) de cultivo de setas e invernadero.

En **2004**, se inauguró la **Comunidad Terapéutica Casa Roja**, haciéndose cargo ALUCOD de la gestión mediante un Convenio de Colaboración con el Servicio Extremeño de Salud (Consejería de Sanidad y Consumo) de la Junta de Extremadura. Por entonces, la estructura de la Asociación estaba bastante consolidada, con programas definidos en el ámbito de las adicciones: Asistenciales, de Incorporación Socio-Laboral, Prevención, Información y Asesoramiento.

En los últimos años, ALUCOD ha ampliado el número de proyectos llevados a cabo, tanto en el campo de la prevención, como en el **asistencial** (atención a la Patología Dual, Familias y Violencia de género, entre otros), y en el de la **inserción laboral** a través de Talleres de Empleo (ALUCOD I y II) y de la creación de una empresa destinada a la inserción llamada ALUCOD RECICLAJE S.L.U. en **2011**.

En **2010**, toda la trayectoria de la Asociación a lo largo de estos veinte años fue galardonada con el **Premio Reina Sofía contra las Drogas 2009** en la categoría

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01


de Labor Social, un premio que supuso la confirmación del trabajo de nuestros profesionales y la filosofía de la entidad. En ese mismo año, fuimos auditados por Bureau Veritas para certificar que reuníamos los requisitos del **Compromiso con la Excelencia 200+** del modelo **EFQM**, por el que implantamos un **Sistema de Calidad en la Gestión** que seguimos y que nos impulsa a la mejora continua.

En la actualidad, disponemos del **Sello calidad del Modelo de las Estrellas: Excelencia a la Gestión y al compromiso social, certificado por Bureau Veritas.**

Desde 2009 hasta hoy, ALUCOD ha participado en diferentes programas gestionados por la **Fundación Luis Vives** para mejorar en diferentes ámbitos (Diagnóstico Organizativo, Calidad en la Gestión, Plan de Comunicación) y, en la actualidad, continuamos participando en **Vives Proyecto**, una iniciativa de **Acción contra el Hambre** que engloba un abanico de acciones encaminadas al fomento y al apoyo del emprendimiento inclusivo, dirigidas a personas en riesgo de exclusión socio-laboral con interés por desarrollar una actividad microempresarial y a todas las entidades públicas, privadas, sin ánimo de lucro, que operan en el denominado "Ecosistema del Emprendimiento". El objetivo que se persigue es generar oportunidades de inclusión socio-laboral para personas en riesgo, a través de acciones de emprendimiento y de fomento de la empleabilidad.

Los **valores** de ALUCOD son:


- **Compromiso:** Con la transformación social, la orientación a las personas, la reivindicación y la defensa de los derechos para satisfacer las necesidades y expectativas de las personas que atendemos.
- **Democracia:** Reconocimiento de la diversidad en el seno de la organización, que garantiza su representatividad a través del intercambio mutuo, la pluralidad y la participación.
- **Coherencia:** Con los principios de la entidad, los acuerdos adoptados y su cumplimiento de manera honesta y responsable.
- **Iniciativa-valentía:** Capacidad de emprender acciones innovadoras que den respuesta a las necesidades de las personas que atendemos.
- **Transparencia:** Rendición de cuentas y garantía de acceso a la información.
- **Flexibilidad:** apertura mental y adaptación al cambio con visión de futuro.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

Los **servicios** que ALUCOD ofrece son:

- ✓ Servicios de prevención de drogodependencias y otras conductas adictivas.
- ✓ Servicios de asistencia terapéutica en adicciones:
 - Centro sanitario ambulatorio Casa Blanca
 - Programa de asistencia residencial en C.T. Casa Roja:
 - Área de intervención sanitaria
 - Área de intervención psicológica
 - Área de intervención formativa-educativa
 - Área de intervención social
- ✓ Servicios de inserción laboral
 - Taller de búsqueda de empleo activa
 - Talleres ocupacionales: carpintería, cultivo de setas, viverismo.
 - Empresa de Inserción Alucod Reciclaje S.L.U.: recogida de papel y cartón y destrucción de documentos oficiales.
 - Otros programas ocupacionales: curso vivepapel, talleres de empleo e inserción, etc.
- ✓ Servicio de asesoramiento e información sobre adicciones

La sede de ALUCOD se encuentra ubicada en Llerena (Badajoz), situada en la Avda Dr. Fleming s/n edificio el patio. Llerena 06900

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01


II. COMISIÓN DE IGUALDAD

ALUCOD constituyó en el mes de septiembre de 2019 una **Comisión de Igualdad**, conformada por dos representantes por parte de la plantilla y dos representantes de la empresa.

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 ALUCOD, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- . Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados y empleadas, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cuatrimestralmente**, 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 alcanzado, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

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.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de ALUCOD.

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. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de ALUCOD ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:

- Cultura organizacional
- Selección y contratación
- Clasificación profesional y promoción
- Formación
- Equilibrio de la vida profesional y personal
- Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual
- Comunicación
- Seguimiento y evaluación de las medidas



PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN

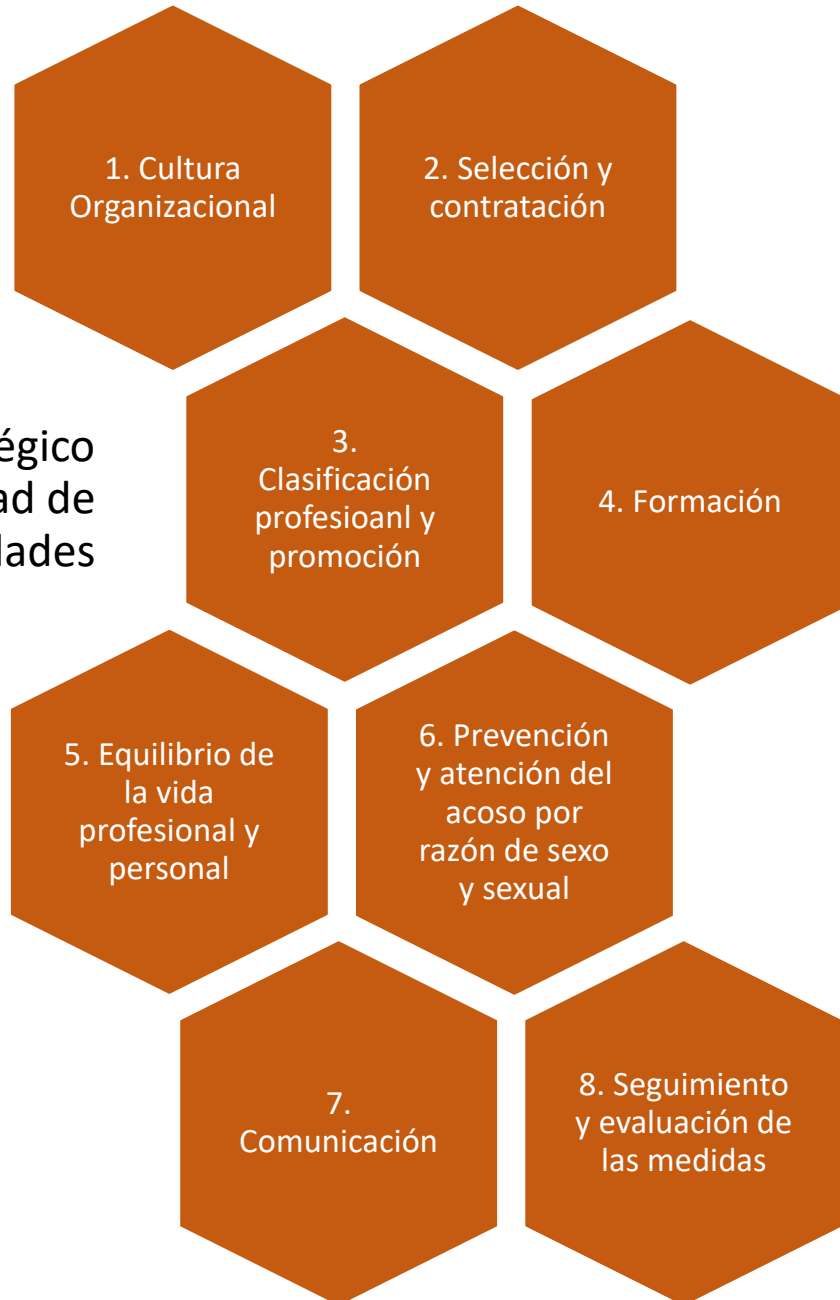
Código: PE02-04


Fecha: 20/09/2019

PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD

Revisión: 01

**Plan Estratégico
de Igualdad de
Oportunidades**



	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

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

Datos de personal: La plantilla de ALUCOD, el 88,89% de la plantilla son trabajadoras mujeres frente a un 11,11% de trabajadores hombres.

- **Tipo de contrato:** la contratación mayoritaria es la indefinida y la contratación a tiempo completo, con un 88,89% del total.

- **Antigüedad:** la mitad de la plantilla femenina y el total de la masculina cuenta con una antigüedad de entre 10 a 20 años.

- **Tiempo de trabajo:** el 80% de las trabajadoras y el 90% de los trabajadores trabajan a jornada completa (40 horas).

- **Estudios:** las personas que trabajan en ALUCOD tienen un alto nivel de cualificación formativa.

- **Categorías profesionales:** categorías masculinizadas son los monitores de talleres ocupacionales, el resto de categorías están feminizadas. Las Áreas más masculinizadas son las de inserción laboral, el resto están feminizadas.

Selección:


- Las características generales que ALUCOD busca en sus candidatos son: ser personas comprometidas, tener buen trato con las personas con problemas de adicción y tener buen trato con el equipo.

- La entidad refiere no observar barreras para incorporar a trabajadoras.

- Tampoco observa que haya puestos ni áreas de trabajo masculinizados ni feminizados.

Formación:

- ALUCOD no cuenta con Plan de Formación definido.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

- A veces la propuesta de necesidad formativa parte de la persona trabajadora y en otras ocasiones la coordinación o la Dirección, es la que realiza hace la propuesta.
- Los cursos se imparten generalmente en horario laboral, si bien en algunas ocasiones las personas del equipo solicitan formación que se extiende fuera del horario laboral.
- La formación que se ofrece está siempre relacionada con el puesto de trabajo (cursos técnicos).
- Algunas personas del equipo han participado en acciones formativas sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Promoción:


- ALUCOD una vez al año realiza una evaluación del desempeño del trabajo realizado.
- No existen planes de carrera.
- Los requisitos que se tienen en cuenta para promocionar al personal por orden de importancia son los siguientes: tener la formación adecuada y en caso de no tenerla poder formarse en un tiempo razonable.

Política salarial:

- La banda salarial con mayor proporción de trabajadoras es la de 1.300-1.500 € con un 37,50%, existe un trabajador hombre que se encuentra dentro de la banda salarial de 1.300-1.500 €, el resto, el sueldo es inferior a este importe.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- ALUCOD dispone de los siguientes mecanismos para conciliar la vida familiar y laboral: jornadas reducidas por cuidado de menores y personas dependientes, jornada continua, disponibilidad horaria para acudir a tutorías, eventos y realización de gestiones personales.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

Comunicación:

- ALUCOD no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en ALUCOD la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Integrar el compromiso de ALUCOD con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de ALUCOD.

3. Clasificación profesional y promoción:


Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos selección de ALUCOD.

4. Formación:

Objetivo: Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.

5. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Protocolar las medidas de conciliación existentes y darlas a conocer a trabajadoras y trabajadores.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

6. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:


Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

7. Comunicación:

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

8. Seguimiento y evaluación de las medidas:


Objetivo: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional


Acción 1	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad
Objetivo	Integrar el compromiso de ALUCOD con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se incorporará la perspectiva de género en la Misión, Visión y Valores de ALUCOD. 2. Designación de una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como “agente de igualdad” que representa interna y externamente el Plan de Igualdad de ALUCOD. 3. Difusión e información a trabajadoras y trabajadores del nombramiento de la persona “agente de igualdad”, sus funciones y forma de contacto para dirigirle consultas y sugerencias. 4. Incorporación en presentaciones e informaciones internas y externas sobre el compromiso por la igualdad de ALUCOD mediante la implementación del Plan de Igualdad. 5. Incorporar personas expertas en igualdad como referentes de contacto dentro del sistema de gestión del conocimiento de ALUCOD. 6. Realización de un convenio de colaboración entre ALUCOD y UNAD para el acompañamiento junto con otras las entidades de la red. 7. Difusión e información periódica a trabajadores y trabajadoras de los avances del Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora • Comisión de Igualdad

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Designación “agente de igualdad” realizada. • % de trabajadoras y trabajadores informados de la persona que desarrolla funciones de “agente de igualdad” y forma de contactar. • N° de consultas y sugerencias recogidas por el/la agente de igualdad. • Tipo de consultas y sugerencias. • Compromiso por la igualdad incorporado en presentaciones y materiales de difusión. • N° de personas expertas de igualdad incorporadas al sistema de gestión del conocimiento de ALUCOD. • Convenio con ALUCOD formalizado. • N° y tipo de comunicaciones informativas sobre avances del Plan de Igualdad.

EJE 2: Selección y contratación


Acción 1	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación
Objetivo	Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de ALUCOD.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se publicitará en las ofertas de empleo, el compromiso de ALUCOD con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. 2. Elaboración objetiva de fichas de puestos de trabajo incluyendo a los conocimientos y experiencia necesaria, las competencias que puedan requerirse.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01


	<p>3. Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>4. Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo de la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.</p>
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora • Comisión de Igualdad • Dirección
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. • Procesos de selección y protocolo de actuación revisados con perspectiva de género. • Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección. • % de nuevos trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas incorporaciones

EJE 3: Clasificación profesional y promoción

Acción 1	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción
Objetivo	Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de ALUCOD
Medidas	1. Establecimiento de un procedimiento de promoción que incorpore la perspectiva de género, estableciendo criterios


	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

	<p>requeridos y valorados, competencias necesarias para el puesto, fichas, guiones de entrevistas, etc.</p> <p>2. Revisión de los procesos de evaluación de desempeño de ALUCOD incorporando la perspectiva de género.</p> <p>3. Elaboración de un documento informativo que procedimente los procesos de promoción de ALUCOD tanto verticales como horizontales.</p> <p>4. Las personas que intervienen en los procesos de promoción serán formados en materia de igualdad de oportunidades.</p>
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Coordinadoras • Comisión de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de evaluación de desempeño revisado con perspectiva de género. • Documento informativo de los procedimientos de promoción de la entidad creado y difundido. • % trabajadores y trabajadoras de ALUCOD que reciben el documento informativo de los procedimientos de promoción. • Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de promoción.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

EJE 4: Formación


Acción 1	Formalizar un Plan de Formación anual
Objetivo	Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño e implementación de un Plan de Formación Anual cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de trabajadoras/es, procedimiento para el diseño anual, evaluación de eficacia del plan. 2. Con los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño de trabajadores y trabajadoras de ALUCOD se elaborará un diagnóstico de necesidades formativas de las personas que trabajan en la entidad. 3. El Plan de Formación anual incluirá formaciones técnicas y de competencias. 4. Incorporación de formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicados a ámbitos de gestión de la entidad y necesidades detectadas al respecto. 5. Incorporación en el servidor de ALUCOD de los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para consulta de trabajadoras/es. 6. Recuperar las reuniones retrospectivas como parte de metodología de trabajo para evaluar los sentires del equipo.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Coordinadora • Comisión de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01


	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación anual diseñado e implementado. • Nuevas formaciones incorporadas respuesta a las necesidades de trabajadoras/es. • Nuevas formaciones incorporadas de cursos de desarrollo de competencias. • Incorporación de cursos sobre igualdad de oportunidades aplicados a ámbitos de gestión de la empresa al plan de formación anual. • Contenidos de los nuevos cursos incorporados y valoración de la idoneidad del curso por parte de la entidad, formadoras/es y alumnado. • Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor de la entidad. • Nº reuniones retrospectivas anuales realizadas. • Valoración por parte de las personas participantes en las reuniones retrospectivas de su utilidad.

EJE 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

Acción 1	Impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en ALUCOD
Objetivo	Protocolarizar las medidas de conciliación existentes y darlas a conocer a trabajadoras y trabajadores.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de una guía de conciliación donde incluir protocolarizadas las medidas ya existentes y añadir un apartado inicial resaltando los beneficios de conciliar para las trabajadoras/es y para la entidad. 2. Incorporación de la palabra corresponsabilidad en todo aquello referente a la conciliación. 3. Ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas


	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

	<p>entre la dirección de la empresa y la Comisión de Igualdad pudiendo ser estas: banco de horas, días libres en cumpleaños, refuerzos positivos de reconocimiento (salario emocional),...</p> <p>4. Difusión de la guía de conciliación de ALUCOD internamente, a sus trabajadoras y trabajadores.</p> <p>5. Difusión de la guía de conciliación de ALUCOD a las entidades que conforman la red.</p>
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Coordinadora • Comisión de Igualdad • Comunicación
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de conciliación elaborada y distribuida. • % de documentos a los que se les incluye la palabra corresponsabilidad. • N° y tipo de nuevas medidas de conciliación incorporadas. • % de entidades a las que se les envía la guía de conciliación. • Informe de utilización de las medidas de conciliación (% mujeres y % hombres que las utilizan, tipo de medidas utilizadas, nivel de adecuación necesidad/medida,...)


	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

EJE 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual

Acción 1	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la empresa formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados
Objetivo	Elaborar y difundir un protocolo anti acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
Medidas	<p>1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.</p> <p>El protocolo incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de Acoso Sexual y/o por razón de sexo - Ámbito de aplicación - Mecanismos de actuación - Medidas sancionadoras <p>2. Se designará a una persona como responsable del protocolo, que será la encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir.</p> <p>3. El protocolo anti acoso irá dirigido a prevenir y atender tanto el acoso sexual como el laboral.</p> <p>4. El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico, reuniones, presentaciones) y que considere más adecuados para darlo a conocer a trabajadoras/es, junta directiva, personas colaboradoras y voluntariado.</p> <p>5. El protocolo antiacoso se difundirá igualmente a las entidades que pertenecen a la red.</p> <p>6. Se impartirá una píldora formativa a todas las personas trabajadoras de ALUCOD sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a personal colaborador, junta directiva y voluntariado.</p>


	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Fecha: 20/09/2019
		Revisión: 01

Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Coordinadora • Comisión de igualdad • Persona responsable del protocolo • Departamento de Comunicación
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de anti acoso realizado y difundido. • Persona responsable nombrada. • N° de copias del protocolo difundidas al respecto del total de personas que conforman la plantilla. • N° y tipos de mecanismos de comunicación utilizados. • N° de consultas recibidas en torno al acoso sexual o acoso por razón de sexo. • N° de denuncias presentadas por acoso/N° de denuncias resueltas. • Píldora formativa impartida. • % de personas que asisten a la acción formativa sobre prevención del acoso del total de personas invitadas. • Contenidos de la píldora formativa y valoración de la idoneidad por parte de la entidad, formadoras/es y alumnado.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

EJE 7: Comunicación


Acción 1	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades
Objetivo	Asegurar una imagen organizacional de igualdad proyectando una imagen igualitaria interna y externa.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un manual de acogida que incluirá el Plan de Igualdad de ALUCOD y el protocolo antiacoso. 2. Difusión interna del Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en el servidor y página web de la entidad. 3. Envío de una copia del Plan de Igualdad a cada trabajador/a por correo electrónico, informando en el correo quien es la persona nombrada agente de igualdad. 4. Incorporar una evaluación anual de clima laboral para medir el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en ALUCOD (cuestionarios anónimos). 5. Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en las presentaciones, folletos y cualquier otro medio de difusión externa con los que cuenta ALUCOD. 6. Mejorar los canales de comunicación de la entidad: para la transmisión de información entre las entidades que conforman la red de drogas.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad • Dirección • Coordinadora • Departamento de comunicación
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

	<ul style="list-style-type: none"> • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de acogida elaborado. • Plan de Igualdad incorporado en servidor y página web de la empresa. • Nº de copias del Plan de Igualdad difundidas (enviadas por mail) al respecto del total de personas que conforman ALUCOD. • Evaluación de clima laboral elaborada y realizada. Resultados obtenidos. • Nº y tipo de informaciones/referencias sobre el plan de igualdad de ALUCOD. • Nº y tipo de actuaciones de mejora en canales de comunicación existentes.

Eje 8: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa

Acción 1	Evaluación de las medidas del plan de igualdad
Objetivo	Evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el plan de igualdad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición, que permitan hacer el seguimiento de la integración de la igualdad, indicadores de medidas incorporadas en la gestión de recursos humanos, (formación, promoción, selección,...), así como indicadores de todos aquellos aspectos que permitan realizar un seguimiento del avance de ALUCOD hacia la equidad de género. 2. Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

	3. Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • N° de fichas de seguimiento cumplimentadas • N° de objetivos alcanzados • N° de modificaciones realizadas • Tipo de modificaciones

VIII. CALENDARIO



PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN


Código: PE02-04

Fecha: 20/09/2019

PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD

Revisión: 01

6	Información a las entidades de la red de la implantación del Plan de igualdad incidiendo en la importancia de implementar ellas su propio Plan de Igualdad																
7	Mejorar los canales de comunicación de la entidad: tanto para la transmisión de información entre las y las entidades que conforman la red de drogas.																

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

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 ALUCOD.

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:**

- Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.


- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **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 ALUCOD y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01


- La satisfacción de empleados/as 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 ALUCOD 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 Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de ALUCOD 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.

	PROCESO DE CALIDAD EN LA GESTIÓN	Código: PE02-04
		Fecha: 20/09/2019
	PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD	Revisión: 01

X. HISTORIAL DE MODIFICACIONES

REVISIÓN	FECHA	MODIFICACIONES REALIZADAS
01	20/09/2019	Edición inicial