

I PLAN DE IGUALDAD ANTARIS



INDICE

1. Presentación

2. Marco legal

3. Metodología

4. Estudio Diagnóstico

-Contexto Social

-Diagnóstico de situación de la Entidad

-Diagnóstico de la Cultura de Género de la Entidad

5. Desarrollo Plan de Igualdad.

Línea Estratégica I. Institucionalizar la integración de la perspectiva de género en la entidad y garantizar su aplicación transversal.

Línea Estratégica II. Comunicación exterior y sensibilización.

Líneas Estratégica III. Conciliación y corresponsabilidad.

Línea Estratégica IV. Riesgos Laborales y Salud Laboral.

Línea Estratégica V. Atención integral en función del género.

6. Seguimiento y evaluación.

7. Vigencia del Plan de Igualdad.

1. PRESENTACIÓN.

En ANTARIS, somos conscientes que nuestra gestión como entidad social tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley de Igualdad define los Planes de Igualdad como un *conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46).*

El equipo técnico y la Junta Directiva, desde el primer momento, se han implicado e ilusionado en su elaboración siendo la Comisión la que se ocupará de la implantación y supervisión del I Plan de Igualdad (PIAN), sirviendo de órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores sobre cualquier materia relacionada con la igualdad de oportunidades.

La Comisión estará siempre abierta a la transformación y su funcionamiento será siempre transparente.

Nuestro objetivo es contribuir al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva por lo que afrontamos la implantación del Plan de Igualdad desde el compromiso social, siendo conscientes que a su vez producirá múltiples beneficios en ANTARIS en cuanto a estructura interna y en cuanto a las relaciones que cada una de las personas que formamos ANTARIS tenemos con la sociedad a nivel profesional y también personal.

2. MARCO LEGAL

El principio de igualdad de mujeres y varones, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas. Todas estas normativas, hacen que exista una igualdad legal, aunque aún no de hecho, referida a la igualdad de trato. A esta igualdad de derecho o legal es la que hace referencia a las reglas, leyes, normas de las instituciones o entidades que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, las cuales integran el principio de no discriminación y de igualdad y de derechos y oportunidades.

La ausencia de igualdad de hecho es tan notable que es reconocida por el Consejo de Europa desde 1982“La igualdad entre mujeres y hombres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho, ni siquiera en las Sociedades que proclaman ideales democráticos”.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la remoción de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres prevista por la ley sea realmente efectiva.

En este apartado nos centraremos en la exposición de los marcos legales que permiten que exista esta igualdad legal, tanto a nivel internacional, europeo, estatal, autonómico y local.

Normativa Internacional

En el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas, se han venido dando pasos hacia una regulación de la defensa de los derechos de las mujeres. Desde la Carta de Naciones Unidas y Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) se adoptaron acuerdos que instan y obligan a los Estados miembros a garantizar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, destacando entre ellos:

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1952)
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)

Además de ello, han sido importantes los avances alcanzados a través de las cuatro conferencias mundiales sobre los derechos de las mujeres, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas. La primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995, donde tuvo lugar la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, estableciendo las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

Normativa Europea

En el marco de la Unión Europea deben ser destacados, entre otros, el Tratado de Ámsterdam de 1997 que al modificar el Tratado de Roma de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.

Por otro lado, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) establece tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación y contiene el artículo 23, que regula específicamente la igualdad entre mujeres y hombres así como las acciones positivas y medidas compatibles con la igualdad de trato.

Por último, tenemos que destacar, que el Consejo de la Unión Europea, adoptó en mayo de 2011 un segundo *Pacto Europeo por la Igualdad de Género*, el cual estará en vigor hasta el año 2020.

Normativa Estatal

El artículo 14 de la Constitución Española, establece la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Además de ello, el artículo 9.2 establece que “les corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su exposición de motivos reconoce que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley.

Entre otras normativas destacadas se encuentran:

-Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

-Ley 30/2003, de 13 de octubre. Sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Desde 2006 hasta la actualidad se han desarrollado cinco Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. Actualmente en agosto de 2017 se aprueba el nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2017-2020, contiene medidas específicas para lograr que haya más mujeres trabajando y en puestos de responsabilidad, mejorar las posibilidades de compatibilización entre la vida familiar y personal y la reducción de las diferencias salariales.

Concluimos destacando la entrada en vigor en marzo de 2019 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.

Normativa Autonómica

En nuestra Comunidad, el Estatuto de Autonomía se pronuncia sobre el reconocimiento de estos derechos en los artículos 10.2, 15 y 38, a raíz de los cuales se ha generado el desarrollo de iniciativas y actuaciones en el marco de nuestra autonomía. Podemos destacar actuaciones en materia de violencia de género a través del I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004). En este sentido, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

La Ley 13/2007, 26 de noviembre, regula medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género.

El I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 se constituye como instrumento fundamental para garantizar la Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas llevadas a cabo por la Administración de la Junta de Andalucía. El punto de partida es el análisis de la situación diferencial que, por razón de género, ocupan las mujeres y hombres en la sociedad.

Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Se introduce la ampliación del concepto de víctima de violencia de género; menores, personas mayores, personas con discapacidad o en situación de dependencia, sujetas a la tutela, guardia o custodia de la mujer víctima de la violencia de género, que convivan en el entorno violento, así como a las madres cuyos hijos e hijas hayan sido asesinados como forma de violencia vicaria.

Siguiendo las recomendaciones del Convenio de Estambul, se profundiza en el concepto de violencia de género, se exigen un enfoque integral, multidisciplinar e interseccional en el tratamiento de la violencia de género, se especifican en la presente Ley cuatro formas de dicha violencia: la violencia física, la violencia psicológica, la violencia económica y la violencia sexual.

Se hace extensiva a el feminicidio, las agresiones y abusos sexuales, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio precoz o forzado, las violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales, la violencia derivada de conflictos armados, la ciberviolencia o cualquier otra forma de violencia que lesione la dignidad, la integridad o la libertad de las víctimas, en los términos a los que se refiere el mencionado artículo.

Se incorpora a la Ley el Observatorio Andaluz de la Violencia de Género.

Se incluyen, en el Plan integral de sensibilización y prevención contra la violencia de género, actuaciones dirigidas a la figura del agresor o potencial agresor, destinada a reforzar la sensibilización y prevención de la violencia de género, basadas en el fomento de la igualdad y los buenos tratos, la eliminación de estereotipos de género y los micromachismos.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía presta especial atención al objetivo de acabar con los obstáculos que impiden el acceso al mercado de trabajo, prevé la elaboración de un plan para la

eliminación de la brecha salarial e incluye un régimen de infracciones y sanciones, que en la actual norma no existe.

Establece la creación del Registro Andaluz de Planes de Igualdad de las Empresas.

En el sector público, las principales reformas se dirigen a reforzar la presencia de la mujer en aquellos cuerpos, niveles y categorías de puestos con menor representación. Asimismo, se implantará la garantía de proporcionalidad equilibrada entre hombres y mujeres en los tribunales de oposición y en las comisiones de selección.

Las medidas de carácter socioeconómico se completan con las dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral.

En líneas generales, se ampliarán y consolidarán con rango legal las diversas iniciativas de conciliación incluidas en los sucesivos planes de apoyo a la familia desarrollados por la Junta, especialmente las relativas a la oferta de actividades matinales y extraescolares en los centros educativos.

Se propone la creación de un régimen sancionador específico para garantizar la igualdad de género.

Se refuerza el papel de la coeducación y se establece la creación de una comisión de personas expertas encargada de la revisión de los libros de texto, tanto en el lenguaje como en las imágenes, y del resto de los materiales curriculares conforme a los principios de igualdad.

Normativa Local

II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres del Municipio de Dos Hermanas. (2017-2020)

Está articulado de forma que necesita de la corresponsabilidad, la participación y la cooperación a la hora de su ejecución por parte de todas las Delegaciones y Áreas del Ayuntamiento, en especial de la Comisión Transversal de Género, el movimiento asociativo de mujeres, agentes clave y ciudadanía en general.

Esta corresponsabilidad se articula y fortalece a través de mecanismos y procedimientos de coordinación y participación, conocimiento técnico y producción de herramientas como manuales de trabajo o estadísticas. La aplicación del enfoque integrado de género se ve concretada en la estrategia dual: por una parte, la transversalización del género y por otra, la implementación de medidas de acción positiva.

Destacar que en el apartado “Interseccionalidad: El género y los grupos vulnerables “Personas con escasos recursos económicos y sociales”, se analizan los grupos vulnerables y se determina que las acciones puestas en marcha, deben considerar las dificultades de acceso de este grupo poblacional a los recursos y las actividades en pro de la igualdad, poniendo en marcha acciones específicas destinadas a este grupo a fin de reducir las inequidades de género.

3. METODOLOGÍA.

ANTARIS cuenta desde 2008 con una Comisión de Igualdad, y una larga trayectoria de trabajo en equidad e igualdad de género. La Entidad traslada a la Comisión de Igualdad la necesidad de elaborar y aplicar nuestro primer Plan de Igualdad. Solicitamos para la realización del primer diagnóstico la colaboración de una profesional experta en Género e Igualdad. Hicimos llegar a toda la plantilla la iniciativa de poner en marcha la elaboración del plan, adquiriendo así el compromiso por escrito tanto de la Dirección como el resto de personal técnico de la Entidad, haciendo partícipes del proceso a todos y a todas.

Para el diseño y programación del PIAN realizamos una fase previa de diagnóstico, que nos ofrece una visión general desde una perspectiva de género de la situación actual de la Entidad en cuanto a la plantilla, los recursos y programas. Los datos han sido recogidos mediante cuestionarios anónimos a todas las personas que forman la plantilla y mediante el estudio de diversos

ítems relacionados con la estructura de la Entidad, con el análisis de éstos obtenemos unas conclusiones que reflejamos en el diagnóstico previo al PIAN.

En sesiones formativas-informativas con la plantilla se dan a conocer los resultados, y de forma consensuada se determina el contenido y las directrices del Plan, comenzando así, la fase formulación de objetivos y acciones que equilibren las desigualdades halladas en el diagnóstico.

A partir de este momento, la Comisión de Igualdad, mediante comisiones de trabajo, va elaborando el documento que contiene objetivos, acciones y la calendarización del Plan, que tras su aprobación por Dirección será presentado en sesión formativa a la plantilla. Dicha calendarización se reflejará en el Plan Estratégico de la Entidad 2020-2023 así como en cada Plan Operativo anual.

La metodología elegida para la realización del PIAN se basa en la comunidad de aprendizaje, la cual implica a todas las personas que forman la plantilla en la elaboración del diagnóstico del PIAN, del plan en sí y de la implementación, buscando así que la inclusión de la perspectiva de género en ANTARIS sea plena y real.

Así, en cada acción formativa todo el personal participará aportando su conocimiento y profesionalidad en la elaboración del PIAN, aunque será siempre la Comisión de Igualdad la que velará por el Plan y la consecución de sus objetivos, promoviendo las acciones definidas y evaluando de manera continua todo el proceso de implementación del PIAN y las conclusiones finales.

4. ESTUDIO DIAGNÓSTICO

-Contexto Social

El Tercer Sector de acción social es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa

ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar.

El Tercer Sector es pues, un ámbito institucional que satisface necesidades de producción, distribución e integración social guiadas por valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación, por ello lidera el campo social.

Aspiramos a contribuir a una transformación de la sociedad haciéndola más justa y de esta forma aportar al bienestar de la población en su conjunto, interviniendo en la mejora de su calidad de vida y favoreciendo el desarrollo sostenible de nuestra comunidad.

Aunque es importante que estemos recogiendo los datos desagregados por sexo, es necesario interpretarlos con perspectiva de género, para así poder adaptar los programas a las necesidades de las mujeres que acuden a nuestra Entidad y además poder llegar a las que aún no lo han hecho porque nuestros programas no han sido capaces de atraerlas.

-Diagnóstico de situación de la Entidad

La plantilla tiende a la paridad. En cuanto a la edad, en el tramo comprendido entre 46-55, las mujeres son el 75%. Entendemos que es un factor positivo, ya que precisamente en esos tramos de edad existe una mayor tasa de desempleo femenino a nivel estatal.

En cuanto a selección de personal y acceso a la Entidad, en los últimos 5 años, se han seleccionado a varones, buscando la paridad, siendo conscientes de la importancia de seleccionar trabajadores con sensibilidad en materia de género

que promuevan en el trabajo que realizamos, y sobre todo, en nuestros usuarios, modelos de nuevas masculinidades.

No existen barreras externas para el acceso de mujeres a la Entidad y como hemos expuesto antes, tampoco las hay para varones. En cuanto a las barreras internas, podemos observar en los cuestionarios:

En la distribución de la plantilla por contratos, no existen grandes diferencias por género, apreciando una diferencia por el tipo de funciones; en este caso se trata del servicio de limpieza y el número de horas de contrato, el cual viene determinado por una cuestión de las necesidades del servicio y no del género, siendo también el tipo de contrato indefinido.

La única persona en plantilla sin estudios o formación especializada es mujer y dedicada a labores de limpieza, no siendo esta formación necesaria para el desempeño de sus funciones. En este caso la sustitución por vacaciones, en otras ocasiones, la ha realizado un varón también sin estudios ni formación específica.

Por otro lado, existe diferencia entre la distribución de jornada por turnos y género, un 75% mujeres trabajan por turnos y un 25 % varones con turnos fijos, sin embargo, esta diferencia está relacionada con el puesto y los servicios que desempeñan y no por el género en sí mismo.

La única persona con menos de 25 horas de contrato es mujer, relacionada con el puesto-categoría profesional, personal de limpieza, y ello se debe a las necesidades del servicio. De hecho, este puesto de trabajo se ha conseguido a través de subvenciones para programas de inserción socio laboral para mujeres en riesgo de exclusión social. Empezó en el año 2008, siendo un contrato temporal y de 12 horas semanales. Por este motivo siempre se ha beneficiado una mujer. En la actualidad, el contrato es de 24 horas y ha pasado a ser indefinido.

En las retribuciones por categorías, no existen diferencias en cuanto al género, ya que a misma categoría profesional/horas corresponde el mismo salario y los complementos salariales están relacionados con la antigüedad, salvo el complemento de dirección, puesto que en la actualidad ocupa un varón.

En cuanto a la formación, ANTARIS cuenta con un Plan de Formación, gracias al cual la plantilla va ampliando sus conocimientos en dicha materia; aunque es notable la sensibilización, los cuestionarios denotan la necesidad de seguir profundizando para construir una visión de género bien integrada en toda la plantilla.

Señalamos que la formación obligatoria y común a todo el equipo se realiza en horario laboral siendo así de igual modo para mujeres y varones. Por otro lado, la formación llevada a cabo por iniciativa personal con interés para la Entidad se realizará con carácter voluntario.

La formación recibida durante el último año es equiparable entre géneros, salvo en el caso del personal de limpieza, que no ha realizado formación por decisión propia de la persona contratada y la Entidad ha decidido respetar su decisión al no ser imprescindible para el desarrollo de sus funciones; aún así, se motivará a dicho personal para formarse en materia de género, ya que lo consideramos importante de cara a su integración en el equipo así como adquisición de herramientas para su inclusión socio-laboral.

No se han producido promociones en plantilla ya que las personas contratadas están adscritas a su perfil profesional cualificado. Ha habido una excepción en el caso del educador del Centro de Encuentro y Acogida, el cual ha promocionado temporalmente al puesto de trabajador social del Centro de Tratamiento Ambulatorio y Centro de Día por incapacidad temporal del titular del puesto.

En relación a permisos y medidas de apoyo a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, decir que, actualmente, el 75% de las mujeres tienen responsabilidades familiares de cuidados frente al 16,66 % de los varones. Y decimos “actualmente” porque en el pasado dichas

responsabilidades familiares fueron asumidas por un mayor número de varones de la plantilla hasta que dichas circunstancias cambiaron.

Hasta ahora no existían medidas de conciliación por escrito, por lo que junto a la elaboración del Plan de Igualdad se ha creado un documento referente a dichas Medidas. Las medidas existentes más comunes hasta este momento, han sido la adaptación del horario de entrada/salida por circunstancias de conciliación, posibilidad excepcional de teletrabajo, horas retribuidas (acompañamiento a familiares, asistencia a eventos escolares, cuidados familiares, exámenes prenatales o preparación al parto de ambas personas progenitoras), entre otras medidas.

En salud laboral destacar que no hay datos significativos en referencia a contingencias comunes, contingencias profesionales ni incapacidades derivadas de los embarazos en los últimos 3 años.

Existe un plan de riesgos laborales, elaborado por una empresa externa. No cumple con las expectativas ni analiza si existen distintas necesidades entre mujeres y varones, en cuanto a riesgos laborales y salud laboral. No existe un protocolo en la Entidad sobre la prevención, actuación y penalización del acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo. No se ha denunciado ningún caso hasta el momento.

No existe un protocolo que recoja las medidas oportunas para que las trabajadoras víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos de carácter laboral que les correspondan, aunque se conocen estas medidas.

En cuanto a comunicación externa, ANTARIS transmite valores y sensibilización ante la necesidad de promover acciones que nos acerquen a la igualdad real; esto queda reflejado tanto en los Estatutos como en la página WEB, publicándose artículos con sensibilidad de género y participando activamente en campañas en materia de género, poniéndose siempre hincapié

en la utilización de un cuidado uso del lenguaje inclusivo y el no uso de imágenes sexistas.

A nivel interno como fortalezas, señalamos la existencia de la Comisión de Igualdad, que además de contar con un largo recorrido y compromiso destaca en ella la gran motivación de sus componentes en la implantación del PIAN.

Recalcamos la existencia ya de canales de comunicación para toda la plantilla, que facilitarán el seguimiento del PIAN y la transmisión de la motivación necesaria para el alcance de los objetivos y la realización de las acciones por la igualdad.

En cuanto a la calidad y la satisfacción de las personas usuarias se realizan cuestionarios de satisfacción, desagregándolos por género, de los que se extrae un informe con las distintas necesidades detectadas. Disponemos de un buzón de sugerencias y un procedimiento para dar respuesta a las demandas, que nos ayuda también a definir mejor las necesidades de las personas que asisten a nuestros programas. También realizamos Asambleas con personas usuarias, tanto en Centro de Día como en el Centro de Encuentro y Acogida, mediante las que se recogen propuestas y necesidades.

En el CEA se realiza una asamblea específica para mujeres el primer día del taller de empoderamiento, ya que se ha intentado en varias ocasiones hacerlas solo para mujeres y no ha sido significativo el número de ellas que han acudido a la convocatoria.

-Diagnóstico de la Cultura de Género de la Entidad

ANTARIS, como integrante del Tercer Sector, comenzó su andadura en los años 80, centrada en un colectivo especialmente vulnerable, como es el campo de las personas con adicciones.

En este sentido, y apelando a nuestros valores y fines, nuestra Entidad se comprometió a articular medidas para la consecución del objetivo de igualdad. Se materializó a través de diversas actuaciones:

En el año 1994 se inicia la formación en materia de igualdad, en el año 2008 se crea la comisión de Género y se revisó la mayoría de la documentación de la Entidad para que se utilizara un lenguaje inclusivo y no sexista.

En 2009 se elaboró “El proyecto Integrado de Género de ANTARIS” (2010-2012), con el objetivo de realizar un diagnóstico de la Entidad e implantar la perspectiva de género”. Se analizaron las diferencias por género en el acceso a los Programas de Atención Ambulatoria, Centro de Día y Centro de Encuentro y Acogida durante los años 2005 al 2009. Se identificaron las diferencias por género en las derivaciones a los recursos de la red asistencial de adicciones, recursos socio sanitarios y a otros de la Comunidad. Se obtuvieron las diferencias en los resultados terapéuticos en los programas CTA, CD y CEA y se analizaron desde la perspectiva de género.

Los resultados de acceso de las mujeres a los programas fueron inferiores a la media de Andalucía, por lo que se diseñó la campaña “Ni falta que Hace”. Para cambiar la imagen externa de ANTARIS, facilitar el acceso de las mujeres, y establecer líneas de coordinación entre los Servicios Sociales, Centros de salud y la Entidad.

Se implantaron diversas medidas de acción positiva y buenas prácticas: taller de empoderamiento para mujeres, taller de nuevas masculinidades para varones, cambios en la historia clínica para recoger datos sensibles al género, adecuar un espacio en el CEA de uso principal para mujeres, reservar horarios exclusivos para atención de mujeres en CTA , en el gimnasio del Centro de Día, incluir contenidos específicos de género en los Planes Generales de Intervención, incluir formación en perspectiva de género y violencia en los planes anuales de formación.

En años posteriores, se han incorporado otras medidas, entre ellas, prioridad en el acceso a los programas, elaboración de protocolos de atención a víctimas de violencia de género, víctimas de agresión sexual, mujer joven y mujer embarazada. Se ha implantado el taller de nuevas masculinidades en el Centro de Día.

En la actualidad, la Comisión de Género ha adquirido más funciones y competencias para garantizar la incorporación de la perspectiva de género, aprobación de procesos, proyectos, memorias, artículos, talleres, etc. pasando a denominarse Comisión de Igualdad ante el nuevo reto del PIAN.

5. DESARROLLO PLAN DE IGUALDAD.

Línea Estratégica I. INSTITUCIONALIZAR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENTIDAD Y GARANTIZAR SU APLICACIÓN TRANSVERSAL.

Objetivo General 1:

Adquirir y difundir el compromiso de la Entidad con el principio de igualdad de oportunidades

Objetivos específicos:

1.1 Garantizar la paridad en Junta Directiva y comisiones de trabajo de la Entidad siempre que sea posible.

1.2 Reflejar en los Estatutos y Cultura de la Entidad el compromiso con la equidad y el principio de igualdad de oportunidades.

1.3 Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y promoción.

1.4 Garantizar un sistema de retribuciones neutro con respecto al Género.

1.5 Establecer medidas de acción positiva para facilitar la participación de las mujeres.

Objetivo General 2:

Garantizar la utilización de lenguaje, imágenes y contenido no sexistas en la documentación elaborada por la Entidad.

Objetivos específicos:

1. Facilitar e impartir formación a la plantilla de manera periódica en igualdad y Perspectiva de género.
2. Supervisar toda la documentación a través de la Comisión de Igualdad.
3. Diseñar un manual de buenas prácticas para la plantilla.

Objetivo general 3:

Incorporar la Perspectiva de género en proyectos, memorias y estudios que realice la Entidad.

Objetivos específicos:

1. Elaborar un sistema de indicadores que garanticen la aplicación y evaluación de la perspectiva de género.
2. Nombrar a la Comisión de Igualdad como responsable de la elaboración del sistema de indicadores y la revisión de los documentos.
3. Elaborar un informe, tras la evaluación, con las conclusiones y propuestas de mejora necesarias para que sea favorable.

4. Establecer como requisito previo para su aprobación el informe favorable emitido por la Comisión de Igualdad
5. Destinar partidas presupuestarias para la realización de programas y acciones sensibles al género siempre que sea posible.

Objetivo general 4: Garantizar la formación en Igualdad y aplicación de la Perspectiva de género con carácter obligatorio, permanente y especializado.

Objetivos específicos:

1. Programar una formación continua en perspectiva de género para equipo técnico, directiva y voluntariado.
2. Facilitar formación específica a las diferentes categorías profesionales, así como a las personas encargadas de elaborar proyectos, memorias y estudios.

Línea Estratégica II. COMUNICACIÓN EXTERIOR Y SENSIBILIZACIÓN.

Objetivo general 1:

Dar a conocer el PIAN para su difusión

Objetivos específicos:

1. Difundir y explicar el PIAN.
2. Realizar difusión externa del PIAN y de la política de la Organización en materia de igualdad mediante el uso de medios de comunicación, participación en jornadas y conferencias, etc.
3. Sensibilizar a la sociedad en general.

Línea Estratégica III. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Objetivo general 1. Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal

Objetivos específicos:

1. Implantar el Plan de conciliación de la Entidad.
2. Establecer un sistema de vigilancia del cumplimiento de las medidas de conciliación
3. Regular un procedimiento para las discrepancias
4. Continuar promoviendo en la Entidad la corresponsabilidad de mujeres y varones en el ámbito familiar y doméstico
5. Facilitar información sobre los derechos laborales en materia de conciliación y la manera de proceder.

Línea Estratégica IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

Objetivo General 1. Disponer de un Plan de riesgos laborales con perspectiva de género.

Objetivos específicos:

1. Determinar los riesgos para la salud laboral desde la perspectiva de género.
2. Mejorar y promocionar la salud en el trabajo

Objetivo general 2. Elaborar protocolos específicos de atención a la mujer.

Objetivos específicos:

1. Elaborar un protocolo de prevención y tratamiento de acoso sexual y acosos por razón de sexo.
2. Elaborar un protocolo de riesgo durante el embarazo y lactancia.
3. Elaborar un protocolo para trabajadoras víctimas de violencia de género.

Línea Estratégica V. ATENCIÓN INTEGRAL EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.

Objetivo General 1

Garantizar una atención integral a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

Objetivos específicos:

1. Identificar las necesidades específicas de mujeres que incrementan su vulnerabilidad para adaptar la intervención y evitar la victimización secundaria.
2. Adaptar los Planes Generales de Intervención a los distintos perfiles teniendo en cuenta las variables que incrementan la vulnerabilidad.
3. Diseñar manuales y protocolos específicos de intervención.

Objetivo General 2

Incorporar la perspectiva de género (cuestionamiento de roles y estereotipos de género tradicionales) en la intervención individual y grupal con los varones que acuden a los diferentes programas.

Objetivos específicos:

1. Incluir en los Planes Generales de Intervención estrategias que cuestionen roles y estereotipos de género masculinos y su influencia en la adicción, violencia de género y uso de la prostitución.
2. Incorporar en la intervención individual y grupal las nuevas masculinidades como modelo de cambio y mejora personal.
3. Diseñar manuales por categorías profesionales que incorporen el modelo de nuevas masculinidades.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

La Comisión de Igualdad será el Organismo responsable del seguimiento del PIAN. Se revisará periódicamente mediante reuniones extraordinarias con ese único cometido. Se elaborará un informe con incidencias que se trasladará al equipo en las reuniones de equipo.

En la primera reunión se elaborará el cronograma de actividades, el cual quedará recogido en los planes operativos anuales.

La evaluación del PIAN se realizará a través de los indicadores derivados de las actividades de cada objetivo general.

Objetivo General: Adquirir y difundir el compromiso de la Entidad con el principio de igualdad de oportunidades

Actividades /Indicadores

1. Supervisión por parte de la Comisión de Igualdad de los cambios en Junta Directiva y Comisiones. SÍ/NO
2. Aprobación por parte de la Comisión de Igualdad de los cambios en Estatutos y Cultura de la Entidad. SÍ/NO

3. Incorporación de una persona de la Comisión de Igualdad en los procesos de selección de personal y promociones. SÍ/NO
4. Análisis de la brecha salarial de género en la partida de personal en el informe de seguimiento presupuestario y en el informe anual de desviación presupuestaria. SÍ/NO
5. Organización de las asambleas con perspectiva de género, visibilizando a las mujeres y promoviendo su participación, siendo supervisado por la Comisión de Igualdad. SÍ/NO

Objetivo General: Garantizar la utilización de lenguaje, imágenes y contenido no sexistas en la documentación elaborada por la Entidad.

Actividades/Indicadores

6. Inclusión como punto fijo y obligatorio en los Planes anuales de Formación de la Entidad la formación específica de la perspectiva de género. SÍ/NO
7. Supervisión y aprobación por la Comisión de Igualdad de la documentación elaborada como requisito previo para su difusión. SÍ/NO
8. Revisión de la documentación editada referente a la utilización de lenguaje no sexista. SÍ/NO
9. Elaboración de un manual de buenas prácticas adaptado a nuestro ámbito a partir de la documentación revisada. SÍ/NO

Objetivo General: Incorporar la Perspectiva de género en proyectos, memorias y estudios que realice la Entidad.

Actividades/Indicadores

10. Revisión de los sistemas de evaluación de indicadores de género. SÍ/NO

11. Elaboración de un sistema de indicadores específico de la Entidad. SÍ/NO
12. Elaboración del sistema de indicadores por parte de la Comisión de Igualdad. Designación como responsable de la correcta aplicación.

Objetivo General: Garantizar la formación en Igualdad y aplicación de la Perspectiva de género con carácter obligatorio, permanente y especializado

Actividades/Indicadores

13. Elaboración de un guía que recoja el itinerario formativo en perspectiva de género para equipo técnico, directiva y voluntariado. SÍ/NO
14. Elaboración de un manual con formación específica para las diferentes categorías profesionales, así como para las personas encargadas de elaborar proyectos, memorias, estudios, etc. SÍ/NO
15. Supervisión, en la medida de lo posible gratuitamente, de la elaboración de los manuales por parte de personal especializado y externo. SÍ/NO

Objetivo General: Dar a conocer el PIAN para su difusión y fomentar la sensibilización social.

Actividades/Indicadores

16. Implantación del PIAN. Reunión de la plantilla con el fin de formar, informar y sensibilizar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación. SÍ/NO
17. Difusión del PIAN. SÍ/NO
18. Celebración acto de presentación del PIAN. SÍ/NO

19. Inclusión en el orden del día de la Comisión de Comunicación de un punto que aborde la difusión periódica del PIAN. SÍ/NO

20. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones de la Entidad. SÍ/NO

21. Publicación y actualizaciones del PIAN en la página web de la Entidad SÍ/NO

22. Publicación con carácter semestral a través de redes sociales la existencia del PIAN. SÍ/NO

Objetivo General. Sensibilización.

Actividades/Indicadores.

23. Realización de una campaña específica para informar a las instituciones, entidades y empresas colaboradoras del compromiso de nuestra Entidad con la igualdad de oportunidades. SÍ/NO

24. Fomentar, en la medida de lo posible, la presencia paritaria en las reuniones y actos externos de la Entidad. SÍ/NO

25. Publicación y difusión de la documentación revisada por parte de la Comisión de Igualdad, tras garantizar la utilización de lenguaje y contenidos no sexistas en los documentos de la Entidad SÍ/NO

26. Realización de campañas y acciones de sensibilización social en materia de igualdad entre mujeres y varones. SÍ/NO

27. Realización del Estudio Mujer y violencia de género. SÍ/NO

28. Difusión de las conclusiones del Estudio Mujer y violencia de género. SÍ/NO

29. Realización del Estudio Mujer y Salud Mental. SÍ/NO

30. Difusión de las conclusiones del Estudio Mujer y Salud Mental. SÍ/NO

Objetivo General. Favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Actividades/Indicadores

31. Elaboración de un Plan de conciliación personal, laboral y familiar teniendo en cuenta los diferentes modelos de familia. SÍ/NO

32. Aceptación y compromiso de la Entidad del Plan de Conciliación para su cumplimiento. SÍ/NO

33. Supervisión y aprobación por parte de la Comisión de Igualdad de las medidas que aplique la Entidad para garantizar que no sean discriminatorias. SÍ/NO

34. Elaboración e incorporación de indicadores de conciliación en los cuestionarios de clima laboral y comunicación interna. SÍ/NO

35. Elaboración del procedimiento de tramitación cuando exista una queja de incumplimiento de las medidas de conciliación. SÍ/NO

36. Designación de una persona mediadora cuando existan discrepancias entre la Entidad y la persona que interpone la queja. SI/NO

37. Realización de actividades de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad para la plantilla y Junta Directiva. SÍ/NO

38. Inclusión de información sobre derechos laborales y medidas de conciliación en la formación desarrollada por la Entidad. SÍ/NO

39. Designación de una persona interlocutora que facilite el desarrollo del Plan Personal de Conciliación a quien lo demande (PPC). SÍ/NO

Objetivo General. Disponer de un plan de riesgos laborales con perspectiva de género.

Actividades/Indicadores.

40. Adaptación de nuestro Plan de Prevención de Riesgos Laborales para que realice una descripción de los puestos de trabajo con perspectiva de género: ergonómicos, psicosociales, reproductivo. SÍ/NO

41. Detección de las patologías más frecuentes de la plantilla de la Entidad, por parte de la empresa de Prevención y Vigilancia de la Salud para hacer el análisis de género. SÍ/NO

42. Cumplimentación de cuestionarios de salud (calidad de vida) por parte de plantilla. SÍ/NO

43. Establecimiento de un sistema de compensación para mejorar las condiciones de trabajo y salud laboral.

44. Compromiso de que al menos un 70 % de la formación OBLIGATORIA DE LA ENTIDAD sea realizada en horario laboral.

Objetivo General: Elaborar protocolos específicos de atención a la mujer.

Actividades/Indicadores

45. Elaboración del protocolo de prevención y tratamiento de acoso sexual y acosos por razón de sexo por parte de la Comisión de Igualdad. SÍ/NO

46. Designación por parte de la Comisión de Igualdad de la persona responsable de la recepción, recogida e investigación (asesora confidencial) de las denuncias de acoso sexual. SÍ/NO

47. Designación por parte de la Comisión de Igualdad de la persona responsable de la recepción, recogida e investigación (asesora confidencial) ante la denuncia de acoso por razón de sexo. SÍ/NO

48. Elaboración del protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia por parte de la Comisión de Igualdad SÍ/NO

49. Realización de un análisis individualizado de los posibles riesgos en el embarazo y la lactancia. SÍ/NO

50. Adaptación de las condiciones del puesto de trabajo o cambio si es posible, cuando se considere que existe un riesgo para la salud de la embarazada o feto. SÍ/NO

51. Elaboración por parte de la Comisión de Igualdad del protocolo de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género. SÍ/NO

52. Designación por parte de la Comisión de Igualdad de la persona responsable de la atención a víctimas de violencia de género. SÍ/NO

53. Elaboración de un informe con medidas de apoyo para víctimas de violencia de género negociadas con cada mujer para presentar a Junta Directiva. SÍ/NO

Objetivo General: Garantizar una atención integral a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

Actividades/Indicadores

54. Elaboración de un registro con factores de vulnerabilidad para incorporarlo al historial clínico. SÍ/NO

55. Revisión y adaptación continua de los Planes Generales de Intervención. SÍ/NO

56. Creación de espacio físico exclusivo para mujeres. SÍ/NO

57. Impartición del taller de empoderamiento para mujeres en exclusión social, mínimo una vez al año. SÍ/NO,

58. Incorporación de la perspectiva de género en los talleres y actividades grupales desarrolladas en cualquier programa: sexo seguro, habilidades

sociales, reducción del daño, incorporación laboral... 2 TALLERES y 2 ACTIVIDADES GRUPALES.

59. Impartición de talleres de educación para la salud y actividades grupales con perspectiva de género.

60. Establecimiento de medidas que faciliten la atención preferente para mujeres (días de espera para citas, atención sin cita previa en recurso CEA en casos de urgencia...) SÍ/NO

61. Elaboración del Manual de Intervención con mujeres víctimas de violencia de género. SÍ/NO

62. Elaboración del Manual de intervención con mujeres en situación de prostitución. SÍ/NO

63. Elaboración del protocolo de actuación con mujeres víctimas de trata. SÍ/NO

64. Elaboración del Manual de intervención con mujeres víctima de agresión sexual. SÍ/NO

65. Elaboración del protocolo de actuación con mujeres embarazadas. SÍ/NO

66. Difusión del perfil de las mujeres atendidas para dar a conocer su situación de vulnerabilidad e invisibilidad a la Administración, organismos sociales, sanitarios y el resto de entidades que intervienen con ellas. SÍ/NO

67. Establecimiento de mecanismos de coordinación a nivel técnico de aquellos recursos implicados en la atención de mujeres en situación de vulnerabilidad. SÍ/NO

68. Realización de informes con las medidas necesarias para dar respuestas a las necesidades detectadas en los estudios realizados del perfil de las mujeres en los centros de adicciones. SÍ/NO

Objetivo General. Incorporar la perspectiva de género (cuestionamiento de roles y estereotipos de género tradicionales) en la intervención individual y grupal con los varones que acuden a los diferentes programas.

Actividades/Indicadores

69. Formación de la plantilla en nuevas masculinidades para el desarrollo profesional. SÍ/NO

70. Revisión y mejora de los Planes Generales de Intervención, incorporando estrategias de nuevas masculinidades. SÍ/NO

71. Impartición de talleres de nuevas masculinidades, uno mínimo al año. SÍ/NO

7. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Del presente Plan de Igualdad se elaborarán Planes Estratégicos con vigencia cada cuatro años y sus correspondientes Planes Operativos anuales.

El I Plan Estratégico (2020-2023) tras la difusión del PIAN, se definirá en la reunión de equipo de toda la Plantilla, fomentando de este modo la participación e implicación de la misma.