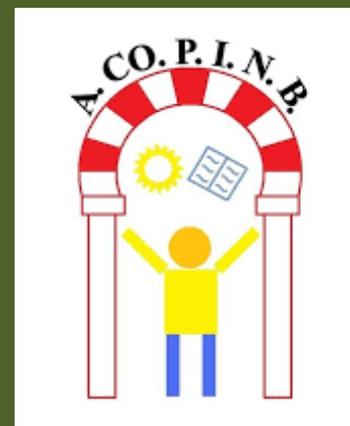


***PLAN DE IGUALDAD  
2019-2022***



Asociación  
Cordobesa para la  
integración de niñas  
y niños Border-Line

## I. CONTEXTUALIZACIÓN

A.CO.P.I.N.B., Asociación Cordobesa para la Integración de jóvenes con diferentes capacidades, con CIF.- G-14.387.716, fue constituida el 28 de marzo de 1994, sin ánimo de lucro, encontrándose inscrita en el Registro de Asociaciones con el nº 2641, Sección 1ª y habiendo sido declarada de utilidad pública, en virtud de la Orden del Ministerio del Interior, el 10 de marzo de 2003 siendo de aplicación la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación en el Art. 32 apartado b) establece como requisito para las Asociaciones de Utilidad Pública como *ACOPINB* “*Que su actividad no esté restringida exclusivamente a beneficiar a sus asociados, sino abierta a cualquier otro posible beneficiario que reúna las condiciones y caracteres exigidos por la índole de sus propios fines.*”

**A.CO.P.I.N.B.**, está inscrita en los siguientes registros:

Registro de Asociaciones Ciudadanas de la Diputación de Córdoba con el número **638** a los efectos previstos en el reglamento de Participación Ciudadana aprobada el 10 de mayo de 1996.

Registro Provincial de Asociaciones de la Delegación Provincial en Córdoba de la Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía con el número **2641 de la sección 1ª**.

Registro Junta de Andalucía de la Consejería de Salud en el sector de personas con discapacidad con número **2021** y fecha de registro 29 de junio de 1995.

Miembro de la **Plataforma del Voluntariado de Córdoba** que promueve y facilita la participación solidaria de los ciudadanos en actuaciones de voluntariado”, contamos con un programa de voluntariado que da soporte y apoyo a las actividades de la asociación.

A través del **Foro “Diversidad Funcional y Sociedad”** que engloba a asociaciones de pacientes y de personas con discapacidad del Distrito Noroeste de Córdoba, realizamos acciones dirigidas a concienciar a la sociedad de los problemas relacionados con este colectivo.

ACOPINB ofrece servicios para la ayuda al desarrollo de las competencias personales de jóvenes con discapacidad intelectual y tiene establecido entre sus fines y así consta en sus Estatutos:

Los fines de la Asociación serán los siguientes:

- a. Defender y promover los derechos de las personas con minusvalías psíquicas y/o físicas.
- b. Promover su desarrollo, educación y plena integración social y laboral.
- c. Promover actividades formativas y culturales de todo tipo, dirigidas a padres y a personas interesadas.
- d. Promover el desarrollo de la infancia y juventud desfavorecida.
- e. Promover el desarrollo de programas de Educación Familiar.
- f. Contribuir a la superación de desigualdades a través de políticas de género.
- g. Fomentar el voluntariado y la formación específica del mismo.
- h. Proponer campañas y medidas de educación en relación con la defensa del Medio Ambiente.
- i. Promover la integración socio-laboral a través de Agricultura Social.
- j. Así como cualesquiera otros fines lícitos que se determinen.

Y para su consecución desarrollará las siguientes actividades:

- a. Educativas, formativas, culturales, deportivas, lúdicas, recreativas y benéficas, afectas al desarrollo de los fines de la Asociación.
- b. Médico-asistenciales y sanitarias, dirigidas a las personas discapacitadas.
- c. Económico-laborales, dirigidas a la promoción e integración plena de las personas discapacitadas.
- d. Promoción y defensa jurídico-social de las personas discapacitadas ante todas las entidades públicas y privadas, así como ante personas físicas.
- e. Facilitar la participación solidaria de los ciudadanos en actuaciones de voluntariado en el seno asociativo, facilitando las relaciones de cooperación, colaboración y formación del voluntariado.
- f. Promover estrategias para el empoderamiento de la mujer en nuestra sociedad.

- g. Desarrollar proyectos de Agricultura Social en pro de la integración sociolaboral.
- h. Difundir la Educación Ambiental y realizar actuaciones de formación y sensibilización.

## **II. OBJETIVOS**

### **OBJETIVOS GENERALES**

1. Uno de los objetivos principales que ACOPINB pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan diseñado.
2. Concebir el Plan de Igualdad como marco donde se establece el compromiso y las actuaciones en materia de igualdad de género. Además de integrar totalmente la perspectiva de género en la gestión de la Asociación.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran nuestra Asociación.
4. Garantizar la igualdad de retribuciones entre hombres y mujeres para puestos de trabajo con igual valor

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Aplicar el principio de igualdad efectiva entre las personas que trabajan en la Asociación, de manera que se establezcan revisiones periódicas y adaptaciones en los diferentes procedimientos y políticas de la entidad.
2. Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos puestos profesionales con altos cargos y establecer un equilibrio entre trabajadores y trabajadoras de la entidad independientemente del puesto que desempeñe y la modalidad de contratación.

3. Existencia de documentos y formas de comunicación internas y externas donde fomentar la presencia de criterios de igualdad relativos al área de promoción.
4. Garantizar la igualdad de retribuciones para puestos de igual valor desempeñados tanto por hombres como por mujeres donde se hayan detectado desigualdades por cuestión de género.
5. Ofrecer formación específica a los puestos de trabajo establecidos a la plantilla en general que contribuyan positivamente al desarrollo profesional de la entidad de forma equilibrada.
6. Conciliar de la vida laboral, personal y familiar.
7. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades detectadas y características del personal de la Asociación. Difundir el protocolo de acoso sexual y principios por razón de sexo para prevenirlo.
8. Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para aquellas mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género en el trabajo o en la vida personal, además de establecer una protección específica en dichos casos.

### **III. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

#### **1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA**

##### **Clasificación profesional**

##### **Objetivos**

- Establecer medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales, sobre todo en

puestos con alta responsabilidad y trabajos tradicionalmente de hombres.

#### Medidas

- Elaborar un documento de información sobre el puesto en concreto y sus beneficios, valorando las competencias y habilidades de dicho puesto.
- Elaborar un grupo de discusión donde debatir las decisiones en cuanto a la clasificación profesional que se va a establecer dentro de la entidad. Para establecer la igualdad de género, el grupo deberá estar formado por hombres y mujeres, de manera que se puedan exponer las diferentes situaciones y circunstancias a aclarar en la reunión.

## **2. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### Objetivos

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que integran la totalidad de los puestos de la entidad y la capacidad de acceso a la organización.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación de personal.

#### Medidas

- Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Establecer pautas a la hora de seleccionar los/las candidatos/as para cubrir las exigencias del puesto de trabajo estableciendo criterios objetivos en los procesos de selección.
- Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.

## **3. PROMOCIÓN INTERNA**

#### Objetivos

- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción interna de la entidad.

- Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

#### Medidas

- Favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad aprovechando el talento, independientemente del sexo de la persona trabajadora y estableciendo criterios objetivos en los procesos de promoción.
- Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto profesional y elegir a la persona adecuada sin discriminación de sexo.
- Fomentar la presencia femenina en profesiones o puestos que tradicionalmente han sido ocupados de forma mayoritaria por hombres (puestos técnicos, agrícolas,...).
- Impulsar el acceso de hombres a puestos que han venido desempeñando las mujeres. En todos los casos, se trata de aprovechar el talento, independientemente del sexo de la persona trabajadora.
- Favoreciendo la formación como pilar fundamental del desarrollo profesional de las personas para aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y en oficios tradicionalmente masculinizados.

## **4. RETRIBUCIONES**

#### Objetivos

- Garantizar la igualdad retributiva en puestos que tienen igual valor y que son desempeñados tanto por hombres como por mujeres.
- Reducir las brechas salariales.

#### Medidas

- Analizar la existencia de posibles desigualdades en las retribuciones asignadas al personal de la Asociación, corrigiéndolas en caso necesario.

- Realizar análisis estadísticos sobre la retribución distribuida entre hombres y mujeres, ya tenga complementos o no para garantizar la igualdad en la entidad.

## **5. FORMACIÓN CONTINUA**

### Objetivos

- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, garantizando las acciones formativas pertinentes para incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias, eliminando los estereotipos de género.

### Medidas

- Realizar talleres de sensibilización para el personal de la Asociación, especialmente a los trabajadores y trabajadoras relacionados con la organización y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Formar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas que componen el Comité de Igualdad.
- Cumplir con los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista en documentos formativos.
- Establecer mecanismos que faciliten la participación del personal en acciones formativas impartidas en horario laboral.

## **6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

### Objetivos

- Mejorar las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal adaptada de acuerdo a las necesidades detectadas en cada uno de nuestros trabajadores/as.

### Medidas

- Poner en conocimiento de la plantilla de la entidad todas las medidas conciliadoras según la situación profesional y personal de cada hombre y mujer.

- Estudiar las posibilidades de conciliación laboral y personal que afectan directamente a la entidad, como son los horarios de las reuniones en jornada laboral, horarios de formación, etc.

## **7. SALUD LABORAL Y ACOSO**

### Objetivos

- Incorporar la “perspectiva de género” en la salud laboral.
- Garantizar un entorno saludable para los trabajadores y trabajadoras de la entidad.
- Garantizar la transversalización de género a la hora de implementar medidas preventivas y actuaciones en el ámbito de la seguridad y la salud laboral que sean eficientes y eficaces.
- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

### Medidas

- Elaborar y comunicar a la plantilla un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Elaborando objetivos que tengan en cuenta las exposiciones mayoritarias en las mujeres, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales.
- Realizar periódicamente una evaluación en la prevención de los riesgos laborales con el fin de adaptar las políticas en dimensión de género a las necesidades y características de cada hombre y mujer de la plantilla.

## **8. CULTURA Y VALORES DE LA ORGANIZACIÓN**

### Objetivos

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

## Medidas

- Formación de la plantilla para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención y equilibrar la presencia de hombres y mujeres en la comisión negociadora.
- Incorporar datos segregados por sexo en los documentos e informes de las actividades desarrolladas en la entidad y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.

## **IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Llevar un seguimiento del Plan de Igualdad diseñado y detectar las deficiencias que deberán de corregirse de acuerdo a medidas establecidas.

Se establecerán reuniones periódicas de seguimiento y se elaborará anualmente un informe de evaluación de resultados de cada uno de los objetivos que han sido fijados en el Plan de Igualdad, donde se fijarán las medidas correctoras necesarias que deberán implantarse según el problema detectado.

Una vez corregidas las desigualdades, se volverá a realizar una evaluación general y se comprobará que se lleva de acuerdo con el Plan la conciliación de igualdad entre los hombres y las mujeres de la plantilla de la Asociación.