



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN
Y APOYO AL DROGODEPENDIENTE -
ASPREATO

AYAMONTE, FEBRERO 2020

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Asociación ASPREATO, nace en 1988, creada por un grupo de padres y madres preocupados/as por sus hijos/as con problemas de drogodependencias, nace para dar una atención integral al drogodependiente.

A lo largo de los años, ha ido ampliando sus recursos, servicios y actividades, siendo una entidad referente en la provincia de Huelva, por su trabajo y labor social.

Actualmente, la entidad cuenta con diferentes recursos y servicios:

- El Centro Asistencial de Día (desde 1994), da apoyo psicológico, legal, social y laboral a personas con problemas de drogodependencias, ex drogodependientes y familias de los mismos. Además de Talleres Grupales, psicoterapia individual, actividades de prevención, Itinerarios Personalizados de Inserción Sociolaboral y apoyo legal.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

- El Servicios de Emergencia Social (desde 1998), nace con el objetivo de cubrir las necesidades básicas del colectivo en riesgo de exclusión social, con su servicio de comedor (desayuno, comida y merienda cena), servicio de duchas e higiene personal, servicio de ropero solidario y lavandería, también presta apoyo judicial, social y laboral.
- La Vivienda de Apoyo a la Reinserción (desde 1999), es un servicio de vivienda residencial para personas usuarias que han llevado a cabo un proceso de desintoxicación y quieren llevar a cabo la fase de reinserción social en medio semiabierto, con un programa de nueve meses y una capacidad de 12 plazas, tienen el apoyo de tres monitores las 24 horas del día, además de asistir al Centro Asistencial de Día, para recibir apoyo psicológico, social, laboral y legal.
- El Economato Infantil (desde 2015), nace con el objetivo de cubrir las necesidades básicas de los menores en riesgo de exclusión social, necesidades en alimentación saludable, higiene infantil, ropa y calzado, farmacia, servicios ópticos, libros de texto y material escolar, además de apoyar a las familias a nivel social, laboral y psicológico.
- Aspreato, cuenta además con un Programa de Voluntariado, que pretende formar y capacitar a todas aquellas personas que quieran prestar un voluntariado en nuestros servicios, recursos y actividades. Tenemos además un programa de prácticas universitarias concertadas con las Universidades de Huelva y Sevilla.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

- Punto de Encuentro para el Voluntariado Costa de la Luz, este nuevo recurso funciona desde 2018 y opera como un centro de recursos de voluntariado, dando apoyo a entidades y personas voluntarias que quieran utilizar nuestros servicios.
- Nuestro Programa de Prevención, pretende llevar a cabo diferentes acciones preventivas mediante actividades que se realizan a lo largo del año, trabajando la prevención en menores y población en general.

1.2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD.

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del tratado de Amsterdam del 1 de Mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978, proclama en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y por su parte, el artículo 9.2, consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la Ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Asociación ASPREATO, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El Artículo 45.1 de la LOIEMH establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso, acordar , con la representación legal de las personas trabajadoras.

Para la Asociación ASPREATO, y según su gestión en calidad bajo el Modelo Europeo EFQM +200, y dentro de sus planes de mejora continua, se establece la elaboración de un Plan de Igualdad donde se establezca la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como prioridad de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación de un PLAN DE IGUALDAD en la entidad, es una herramienta esencial para alcanzar , en el ámbito de la misma, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Este PLAN DE IGUALDAD, pretende realizar un diagnóstico de la evolución y situación que detecte las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir dentro de la entidad, siendo el principal objetivo de diagnóstico, aquellas que afecten a:



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

- Igualdad de trato y de oportunidades en:
 1. Acceso al Empleo.
 2. Clasificación Profesional.
 3. Formación.
 4. Promoción.
 5. Voluntariado.
 6. Retribuciones.
 7. Distribución del tiempo de trabajo.
 8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 9. Discriminación por embarazo o maternidad.

El objetivo principal para la elaboración de este Plan de Igualdad, se centra en detectar estas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1.3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD.

El compromiso de la Junta Directiva de la Entidad con la Igualdad y No Discriminación es el motor fundamental para alcanzar la implicación del personal contratado y del voluntariado, así como de los beneficiarios de los diferentes recursos y servicios en esta tarea y conjuntamente, conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de los recursos y con ello, de la mejora de la calidad de vida.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la entidad, para detectar la presencia de discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas, que requieran adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

Conseguir la igualdad real, supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación, y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc..

En este marco, la Junta Directiva de la Asociación ASPREATO, ha establecido y asumido como principio Básico de Conducta Profesional y Voluntaria para todas las personas implicadas, el COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD Y CON UNA CONDICIONES DE TRABAJO RESPETUOSAS, que implican que:

- Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la relación laboral empresa-trabajador/a.
- No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación con la actividad profesional.
- Debe respetarse a los trabajadores/as, voluntariado y beneficiarios de los recursos y servicios de la Entidad.

La entidad se compromete a revisar este Plan de Igualdad cada cuatro años, y establecer la modificaciones que sean necesarias en función de que se detecten ineficiencias, defectos en el mismo o en su funcionamiento y aplicación.

1.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Asociación ASPREATO.



Las características que rigen el Plan de Igualdad de ASPREATO son:

- Está diseñado para todo el conjunto de personas que engloban la entidad, órganos de gobierno, personal contratado, voluntariado y beneficiarios, indistintamente que sean hombres o mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principales rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Se considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (junta directiva, personal contratado, voluntariado y beneficiarios).
- Tiene una coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su implantación, seguimiento y evaluación.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

2. ESTRUCTURA.

El Plan de Igualdad de la Asociación ASPREATO, se estructura en los siguientes apartados:

- **DIAGNÓSTICO** de la situación de partida de mujeres y hombres en la entidad. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la entidad en materia de:



aspreto

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

Características del personal contratado, acceso, contratación, condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, voluntariado, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

- PROGRAMA DE ACTUACIÓN: elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la entidad, así como estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en igualdad.

En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de acciones.

El programa de actuaciones tiene un doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la entidad tienen integrado el principio de igualdad sin diferencias por razón de sexo.

- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

Para la consecución de objetivos , el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su doble finalidad y que es señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la entidad, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

La estructura del Plan de Igualdad, tiene coherencia interna, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- INDICADORES Y /O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN



3. DEFINICIONES

El presente Plan de Igualdad, aprobado por la Junta Directiva de la entidad y bajo conformidad de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre ambos sexos en el seno de la entidad y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos a alcanzar y en relación con los mismos, se han definido un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la entidad ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley 3/2007 de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de las maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL, ASÍ COMO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria todas orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

Se consideran, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN SEXO

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento afectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

ACCIONES POSITIVAS

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las persona físicas y jurídicas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

TUTELA JURÍDICA EFECTIVA

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación en todos los servicios y recursos de la Asociación ASPREATO, y engloba a los órganos de gobierno, personal contratado, voluntariado y beneficiarios de la Entidad.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos del Plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro, cualquier modificación o revisión deberá iniciarse en los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del Plan.

6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad es garantizar en el ámbito de la empresa de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo general, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta en los procedimientos, herramientas, y actuaciones relativas a la Contratación, Promoción, Selección, Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución, Voluntariado, y Salud Laboral, en consonancia con los principio y políticas de la entidad.



A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:

6.1. ACCESO /SELECCIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personal, para el acceso a la entidad, revisando documentación, procedimientos y comunicación e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

6.2. CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupo de profesionales.

6.3 FORMACIÓN

Acercar el conocimiento de las acciones formativas al personal contratado y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

6.4. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.



6.5. RETRIBUCIÓN

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principio de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

6.6. COMUNICACIÓN

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos y sus contenidos sean accesibles a todo el personal contratado.

6.7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

6.8. SALUD LABORAL

Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades del personal contratado y el voluntariado.

6.9. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Asegurar que el personal contratado, voluntariado y personas beneficiarias de la entidad, disfruten de un entorno libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

6.10 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en casos de violencia de género.

6.11 DIFUSIÓN Y COMPROMISO

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la entidad con los principio de igualdad y no discriminación, fomentando su interiorización y publicitar interna y externamente el compromiso de la entidad con el Plan de Igualdad.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece que los Planes de Igualdad fijaran lo contratos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación del os objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados , es independiente a la obligación prevista para el empresario en el articulo 47 de la mencionada norma y en el articulo 63 del estatuto de los trabajadores ,en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas que trabajan en la entidad; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo que es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso , sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

mujeres y hombres en la entidad, de haberse establecido un plan de igualdad, y sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Asociación Aspreato permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y /o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimientos del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

a) COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A estos efectos, se creará una Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, que tomará parte integrante de dicho plan, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del mismo, y con capacidad de interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la Asociación ASPREATO.

b) COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, será paritaria y estará compuesta por una persona representante de: la Junta Directiva, del personal contratado, del equipo de voluntarios y de las personas beneficiarias.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

Todas las personas representantes serán designados/as respectivamente por los diferentes grupos representados de modo que se pueda proceder a la Constitución de la Comisión, así mismo, podrán designarse sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia a las personas titulares.

c) FUNCIONES

La Comisión de Evaluación y Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio plan o se acuerde entre las partes.
- Evaluación de las diferentes medidas acordadas.
- Elaboración de un informe anual que refleje el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proponer nuevas medidas o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos o para dar respuestas a nuevas situaciones o necesidades.

c.1. Atribuciones generales de la COMISIÓN.

- Interpretación del presente Plan de Igualdad
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación o interpretación del presente Plan de Igualdad.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos en los plazos marcados por el plan.

c.2. Atribuciones específicas de la COMISIÓN.

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuesto en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, y procedimientos propuestos en el desarrollo del plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las actuaciones del Plana a las necesidades del personal contratado, voluntariado y beneficiarios y por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la FASE de SEGUIMEINTO, se deberá recoger la información sobre:

1. Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
2. El grado de ejecución de las acciones.
3. Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
4. Identificación de posibles acciones futuras.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

- Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años y medio desde la entrada en vigor del mismo y una evaluación final tres meses antes de que transcurran los 4 años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la final se integraran los resultados de seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la Evaluación Final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
2. Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
3. Grado de consecución de los resultados esperados.
4. Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
5. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones.
6. Tipos de dificultades y soluciones puestas en marcha.
7. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendido a su flexibilidad.
8. Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones a llevar a cabo la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la entidad, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios necesarios.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

d) FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previas comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

e) MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios como:

- La sala de formación para poder reunirse.
- Material fungible preciso para ellas.
- Aportación de toda la información necesaria estadística, desagregada por sexos y puesto de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las reuniones, computará como tiempo de trabajo.

La persona responsable designado por la entidad en materia de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios adecuados con el fin de posibilitar un trabajo eficaz la comisión.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

ANEXO I

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO EN LA ASOCIACIÓN ASPREATO

1. INTRODUCCIÓN

El acoso puede ser calificado como uno de los principales problemas de origen psicosocial, que requiere la utilización y aplicación de mecanismos definidos, llevando a cabo una intervención concreta par su estudio y tratamiento.

El objeto de consensuar un protocolo pretende contribuir a mantener un entorno social libre de acoso, donde se respeta la dignidad del trabajador y se facilita el desarrollo de las personas.

En este sentido y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo artículo 48 establece que:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrían establecer medidas que deberán negociarse con las representaciones de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

2. Las personas representantes del personal contratado deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Este protocolo se ha definido de forma que pueda ser de aplicación en casos de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, adoptándose las medidas convenientes para que los intervinientes puedan tenerse en cuenta, en su caso, esas diferencias.

2.PRINCIPIOS BÁSICOS

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda situación de acoso constituye, en principio, una posible situación de discriminación.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente procedimiento.
- Así mismo, se asume el compromiso de promover que cualquier situación de acoso sea denunciada por quien la sufre.
- La junta directiva reconocer el derecho de asistencia por sus representantes legales a toda persona que intervenga en el tramitación del procedimiento recogido en el presente protocolo, a cuyo efecto se informara en este sentido tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

3. DEFINICIONES

ACOSO MORAL: Toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta y hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

ACOSO SEXUAL: Todo comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

COMISIÓN INSTRUCTORA: Órgano encargado de tramitar el procedimiento, se constituirá siempre que sea posible, en el centro de trabajo, y estará formada por las personas que se indican a continuación, las cuales no deberán prestar servicios en el mismo centro de trabajo que la persona denunciante ni en el de la persona denunciada:

- Instructor/a: Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación. Su nombramiento se realizará por la Junta Directiva de la Entidad.
- Secretario/a: Persona encargada de participar conjuntamente con el instructor en la dirección y desarrollo del Expediente de investigación, así como en la tramitación administrativa del mismo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

proceda, y dará fe del contenido o acuerdos, custodiando el expediente con su documentación. Su nombramiento se realizará por la Junta Directiva de la Entidad.

La Comisión Instructora constará con dos personas asesoras que colaborarán en la instrucción del Expediente de Investigación asesorando al Instructor/a y al Secretario/a. Estos asesores serán designados por los miembros de la Junta Directiva.

Todas las personas participantes en la Comisión instructora, con independencia de la misión asignada, y durante el desarrollo del Procedimiento de actuación, deberán regirse por los principios de confidencialidad, objetividad e imparcialidad, dando lugar a la sustitución automática de cualquiera de ellos en el caso en que no se respeten los mismos.

La persona “ denunciante” podrá manifestar su disconformidad con cualquiera de las personas miembros de la comisión o asesoras, siempre que sea por causa motivada, siendo tomada la decisión final por la Comisión Instructora una vez valoradas las alegaciones, si las hubiera. En caso de aceptarse la oposición del denunciante, se procederá a la sustitución de forma automática por otra persona que ostentará el mismo cargo y funciones en la Comisión, bien sea como Instructor/a, Secretario/a o Asesor/a, a designación de quien corresponda.

“EXPEDIENTE” O “EXPEDIENTE DE INVESTIGACIÓN” POR CAUSA DE PRESUNTO ACOSO:

Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones testificales, relación cronológica de los hechos, y cuántas se consideren oportunas para la exposición de los hechos.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

El expediente de investigación estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor/a decida levantarlo total o parcialmente, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la mas absoluta confidencialidad sobre su intervención en la comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

La Comisión Instructora, con la colaboración de los/as Asesores/as, realizará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime conveniente para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el expediente, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores del centro.

El expediente de Investigación se desarrollará bajo los principio de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. INICIO Y GENERALIDADES

El procedimiento se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso dirigida el presidente/a de la Junta Directiva, el trabajador//a podrá contar con la asistencia de un representante legal de los/as trabajadores/as de su centro o persona de su confianza del centro de trabajo.

En todos los casos , el receptor de la denuncia escrita la trasladará a la Junta Directiva, sin más trámites y de forma inmediata.

Recibida la comunicación, la Junta Directiva ordenará la constitución de la Comisión Instructora en el caso de que la misma contenga indicios claros o hechos concretos de los que se deduzca que procede iniciar un Expediente de Investigación. Si no fuera así, se requerirá del denunciante la concreción de



su denuncia para determinar si procede o no la apertura del expediente, siendo esta decisión comunicada al mismo.

El inicio del Expediente se realizará mediante el nombramiento de la Comisión Instructora, determinando su composición y con las consecuentes apertura del correspondiente “Expediente de Investigación por causa de presunto acoso”.

Finalizado el referido expediente, la Comisión Instructora elaborará un “Informe de Conclusiones”, a cuyo efecto contará con la colaboración y aportaciones de los Asesores, el cuál, junto con dicho expediente, se remitirá a la Junta Directiva.

Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por quienes los hubieran emitido además de que por los componentes de la Comisión, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. En caso de negarse a firmar el declarante, la Comisión lo hará constar así, sin perjuicio de que refleje en el acta el contenido de su testimonio.

En sus comparecencias ante la Comisión Instructora, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acudir asistidos por un representante legal de los/as trabajadores/as de su Centro u otra persona de confianza del mismo, a su elección.

El expediente de Investigación deberá, razonablemente y siempre que sea posible, estar resuelto en el plazo de un mes.



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

4.2. DESARROLLO DEL EXPEDIENTE

La Comisión Instructora, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación recabará del propio solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte, propondrá a la Junta directiva el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del solicitante como del denunciado/a, y para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

Este proceso finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones en el que se expondrá un resumen de los hechos, la valoración final de la comisión y los comentarios u opinión de los asesores que hayan colaborado debiéndose reflejar en el mismo, en caso de discrepancia con las aportaciones de los/as asesores/as, las razones de la misma y los criterios de valoración aplicados., este informe se remitirá a la Junta Directiva para la toma de decisión final, la cual pondrá en conocimiento del solicitante y del/a denunciado/a.

Cuando se constate la existencia de acoso, la Junta Directiva, adoptará las medidas correctoras pertinentes, incluyendo la imposición de sanciones disciplinarias.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, no obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinara la conveniencia y viabilidad de efectuar un



aspreato

asociación para la prevención
y apoyo al drogodependiente

Revisión 1 : Febrero 2020

cambio provisional de puesto del solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

5. DISPOSICIONES FINALES

- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todos/as los/as trabajadores/as, voluntariado y beneficiarios/as de los recursos y servicios de Aspreato, publicándose en los tabloneros de anuncios de los respectivos centros.
- Anualmente, la Junta Directiva, informará de las intervenciones realizadas mediante la aplicación del presente protocolo, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución de los mismos, realizándose una reunión para la valoración del funcionamiento del presente protocolo.
- Así mismo, el protocolo se incluirá en el Plan de Igualdad.
- El presente protocolo es un documento vivo, que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto, las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de objetivos del mismo.
- Este protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la entidad, dentro de un marco de confidencialidad, y respeto a la dignidad de las personas.

