

## PLAN DE IGUALDAD CÓRDOBA ACOGE.

### 1. Presentación

La entidad Córdoba Acoge, es una asociación sin ánimo de lucro que trabaja, desde el año 1991, con el objeto de promover los derechos de las personas migrantes y su participación en igualdad de oportunidades en la sociedad de acogida. Para ello, pretende implicar al conjunto de la ciudadanía, a las personas y a las instituciones que las representan, en la construcción de un contexto de convivencia diversa, plural e intercultural.

Córdoba Acoge pertenece a la Red Acoge, una federación de organizaciones especializadas en la inclusión social de las personas migrantes y asiladas en España. Trabaja en Red, mediante la cooperación conjunta y coordinada, por la promoción, reivindicación y defensa de los derechos de personas migrantes desde una perspectiva integral, impulsando su participación en la sociedad y fomentando la no discriminación. Pretende ser una palanca para la transformación, contribuyendo a una sociedad más justa, igualitaria y equitativa sobre la base del respeto a la diversidad, poniéndola en valor como motor del cambio, del progreso humano y del desarrollo social, mediante la concienciación ciudadana, la influencia en las decisiones políticas y la calidad de su intervención social.

En esta transformación social se hace absolutamente necesario garantizar el respeto de los derechos humanos asociados al género y la diversidad. Por ello, Córdoba Acoge se dispone a actualizar su Plan de Igualdad, manifestando su firme compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Esta actualización ha permitido analizar de manera exhaustiva la situación actual de distintos procesos desde una perspectiva de género y determinar medidas de actuación, realistas y concretas, para continuar progresando en materia de igualdad.

### 2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

El presente plan de igualdad se suscribe por la representación legal de Córdoba Acoge y todas las personas que forman la plantilla, representadas por UGT y CC.OO.

### 3. Ámbito personal, territorial y temporal.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas que trabajan en la entidad, así como en su caso a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

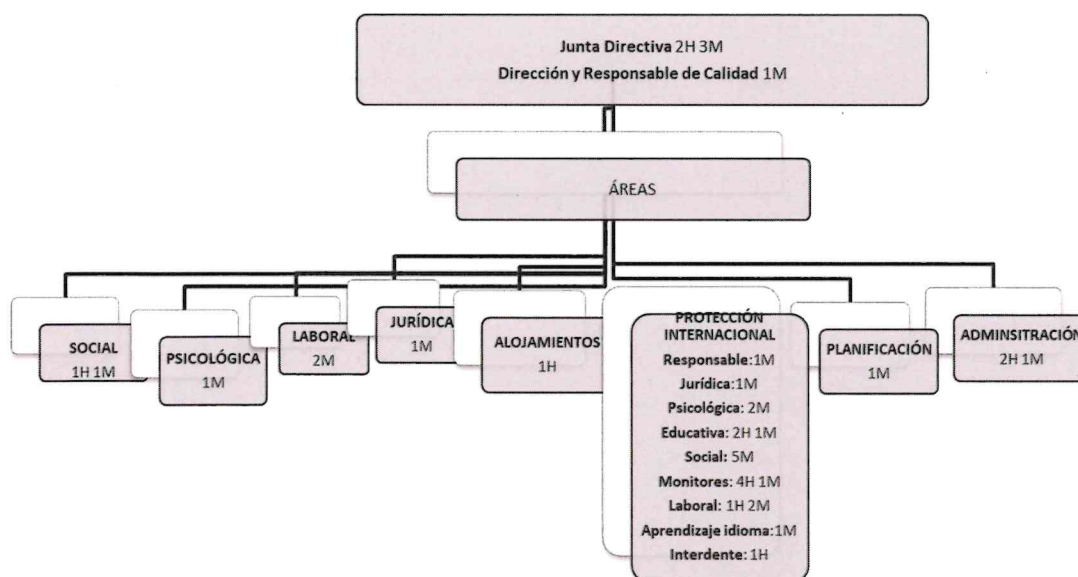
Su ámbito territorial es provincial, aplicable a todos sus centros de trabajo:

- Sede Principal. Calle Músico Ziryab, 10.
- Centro de Protección Internacional, empleo. Músico Ziryab, 11
- Centro de Protección Internacional, Adultos. Calle Arroyo 19.
- Centro de Protección Internacional, Familias. Calle Prolongación Escañuela nº4.
- Centro de Protección Internacional, Patología Dual. Calle Diego Serrano nº4.

La vigencia del presente plan se extenderá desde el 19 de diciembre de 2022 al 19 de diciembre del 2026, un total de 4 años, máximo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

### 4. Informe Diagnóstico.

Organigrama Córdoba Acoge.



Como paso previo a la formulación de una serie de objetivos y medidas encaminadas a conseguir la igualdad plena de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra entidad, se ha realizado un análisis diagnóstico detallado de la situación actual desde una perspectiva de género. Dicho análisis ha abarcado principalmente las siguientes cuestiones:

- Análisis de la plantilla.
- Retribuciones.
- Procesos de selección y contratación.
- Procesos de promoción profesional.
- Oferta formativa.
- Bajas, permisos y excedencias.
- Medidas de conciliación personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A continuación, se exponen las principales conclusiones obtenidas de este análisis:

La plantilla de Córdoba Acoge está integrada por 34 personas de las cuales 22 (64,7%) son mujeres y 12 (35,3%) son hombres, encontrándose de esta forma ligeramente feminizada. Entendemos por distribución paritaria aquella que mantiene una entidad cuando la distribución de su plantilla por sexos queda recogida entre un 40% y 60%.

Las condiciones retributivas, se establecen en base a criterios de igualdad entre mujeres y hombres que ocupan una misma categoría laboral y ejercen las mismas funciones.

En base a datos obtenidos mediante evaluación cuantitativa y cualitativa, las razones que justifican la feminización en los procesos de selección y contratación se relaciona con la falta de perfiles masculinos que cuenten con la formación requerida para los puestos, y la mayor demanda de mujeres en ofertas del sector. En cuanto a los procesos de promoción, no son frecuentes al tratarse de una entidad de carácter principalmente horizontal. No obstante, según los datos recogidos, el avance y progreso en la carrera profesional dentro de Córdoba Acoge puede realizarse en las mismas condiciones siendo hombre o mujer.

En cuanto a la oferta formativa, encontramos una proporción de participación equilibrada. Resultado muy positivo teniendo además en cuenta que, estando la plantilla ligeramente

feminizada, cabría esperar encontrar una mayor representación femenina en las actividades propuesta.

En cuanto las medidas de conciliación personal, familiar y laboral encaminadas a lograr una situación de equilibrio entre la entidad y sus miembros, que favorezca el bienestar común y personal, encontramos medidas que superan las establecidas por ley. De hecho, estas medidas han sido reconocidas, recibiendo uno de los premios Concilia 2022, distintivo otorgado a empresas cordobesas líderes en buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad. Sin embargo, los resultados revelan que es necesario reforzar la difusión de dichas medidas entre la plantilla para su integración y ejercicio corresponsable.

Hasta la fecha, Córdoba Acoge no disponía de un protocolo específico para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral. Por ello se ha elaborado dicho plan, que entrará en vigor el 19 de diciembre de 2022 y pretende ser una herramienta eficaz para arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones si fuera necesario.

## 5. Objetivos del Plan de Igualdad.

El objetivo principal de Córdoba Acoge mediante el desarrollo y aplicación del presente plan será garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres; homogeneizando criterios de igualdad y perspectiva de género en todas sus áreas, e integrando la perspectiva de género transversalmente en todas sus prácticas.

Además, persigue los siguientes objetivos específicos:

- Captar los sentimientos, pensamientos y percepciones de la plantilla sobre la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades, diversidad y conciliación.
- Tener en cuenta los últimos avances sociales en materia de derechos, género y diversidad.
- Garantizar la igualdad retributiva para hombres y mujeres que ocupen puestos ligados a unas mismas condiciones y responsabilidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promocionar la salud laboral de las personas empleadas desde una perspectiva de género.
- Emplear formas de comunicación internas y externas no sexistas.
- Prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo; y establecer una forma de arbitraje en el caso de que fuera necesario.

- Concienciar y formar al personal de la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

## 6. Medidas Plan de Igualdad.

### 6.1. Evaluación continua y compromiso permanente en el avance hacia la igualdad de oportunidades.

Acciones: Creación de un Comité de Igualdad y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo que vele por el cumplimiento del presente plan y su seguimiento, y que esté compuesto por personas de la entidad que cuenten con formación en igualdad de oportunidades.

Indicadores de seguimiento:

- Formación de un Comité de Igualdad y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo.
- Número de reuniones anuales del comité.
- Actas de las reuniones del comité.
- Informes emitidos por el comité.

Responsables y plazos de ejecución: La responsabilidad recaerá sobre la dirección, y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y entrará en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

### 6.2. Formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Acciones: Oferta formativa en materia de igualdad de género, que permita la sensibilización y formación de las nuevas incorporaciones a la plantilla de Córdoba Acoge y el reciclaje de la existente, para aumentar sus competencias y conocimientos sobre igualdad y prevención de violencia de género, la corresponsabilidad y la conciliación familiar.

Indicadores de seguimiento:

- Creación de material educativo digital a través de una plataforma Moodle.
- Porcentaje de personas formadas en igualdad de oportunidades, prevención de violencia de género, la corresponsabilidad y la conciliación familiar.

Responsables y plazos de ejecución: La responsabilidad recaerá sobre el área de planificación, y entrará en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

### 6.3. Avances en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

Acciones: Incrementar la difusión de los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aquellas ofrecidas por la entidad que superan las estrictamente obligatorias. Garantizar su ejercicio y disfrute de manera que no repercuta negativamente en la relación laboral de las personas que hagan uso de ellas.

#### Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación disgregados por sexo.
- Visibilización de medidas de conciliación en todos los centros.
- Facilitación medidas de conciliación y plan de igualdad a las nuevas incorporaciones.

Responsables y plazos de ejecución: La responsabilidad recaerá sobre la dirección con el respaldo del Comité de Igualdad y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo, y entrará en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

### 6.4. Atención a la diversidad y trato individualizado del personal.

Acciones: Buzón de sugerencias a disposición permanente de todos los miembros de la plantilla, pertenecientes a cualquiera de los centros; y espacio para solicitudes, quejas, sugerencias o propuestas.

#### Indicadores de seguimiento:

- Revisión de buzones trimestral
- Número de solicitudes, quejas, sugerencias y propuestas aportadas.
- Número de solicitudes, quejas, sugerencias y propuestas atendidas.

Responsables y plazos de ejecución: La responsabilidad recaerá sobre la dirección con el respaldo Comité de Igualdad y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo, y entrará en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

[Handwritten signature and initials in blue ink]

### 6.5. Seguimiento de la política salarial.

Acciones: garantizar objetividad y transparencia en todos los criterios que definen la estructura salarial de Córdoba Acoge y la clasificación de los puestos, libre de cualquier sesgo de género.

Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de retribución salarial de todas las personas que conforman la entidad, en función de su puesto de trabajo, con y sin complementos salariales.

Responsables y plazos de ejecución: La responsabilidad recaerá sobre el personal de administración, con el respaldo del Comité de Igualdad y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo, y entrará en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

### 6.6. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Acciones: Implantar el protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, así como presentarlo a toda la entidad, explicando la forma de proceder en estas situaciones si fuera necesario.

Indicadores de seguimiento:

- Elaboración del protocolo de Prevención del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
- Número de consultas presentadas y atendidas.

Responsables y plazos de ejecución: La responsabilidad recaerá sobre el Comité de Igualdad y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo, con el respaldo de la dirección y entrará en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### 6.7. Cuidado de la salud de las personas empleadas desde una perspectiva de género.

Acciones: Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, considerando en los planes variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en de prevención de riesgos.

Indicadores de seguimiento:

- Número de accidentes laborales disgregados por sexo.
- Enfermedades o alteraciones de la salud disgregados por sexo.

20.6.17  
 [Handwritten signatures and initials in blue ink]

Responsables y plazos de ejecución: La responsabilidad recaerá sobre el Comité de Igualdad y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo, con el respaldo de la dirección y entrará en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

#### **6.8. Cuidado del lenguaje y otras formas de expresión asegurando una comunicación no discriminatoria ni sexista.**

Acciones: Revisión con perspectiva de género de comunicaciones internas y externas, documentación, planes formativos, procedimientos de atención, campañas de sensibilización o cualquier producto que sea generado por Córdoba Acoge, para que se encuentren libres de desigualdad y sexismo. Revisión semestral de redes sociales y tablón físico. Revisión anual documentación. Promover un lenguaje inclusivo que recoja la diversidad.

#### Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de documentos que utilizan un lenguaje sexista o discriminatorio revisados y corregidos.
- Porcentaje de campañas de sensibilización o puntos de información que utilizan un lenguaje sexista o discriminatorio revisadas y corregidas.

Responsables y plazos de ejecución: La responsabilidad recaerá sobre el Comité de Igualdad y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo, con el respaldo de la dirección y entrará en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

#### **7. Aplicación y seguimiento.**

por La comisión Negociadora del Plan de Igualdad será la encargada del cumplimiento y seguimiento del Plan de Igualdad y del Plan de Prevención del Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.

Esta comisión establece el compromiso de reunirse semestralmente con carácter ordinario, pudiendo además realizar reuniones de carácter extraordinario, si alguna de las partes lo considerase oportuno.

Las funciones de este comité serán:

- Realizar un seguimiento de las medidas propuestas en el presente plan, teniendo en cuenta los indicadores que se exponen en el mismo y apoyando a órganos responsables



de cada medida.

- Detectar nuevas necesidades en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Supervisar el buen uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad, favoreciendo un equilibrio entre las necesidades de la entidad y de las personas que la componen.
- Individualizar la atención y el trato al personal, acogiendo la diversidad y las necesidades de manera específica.
- Prevenir situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en contexto laboral.
- Promover un clima de convivencia satisfactorio, favoreciendo buenas relaciones interpersonales en la plantilla, alejado de la violencia y discriminación.

Anualmente, la comisión emitirá un informe que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas. Además, podrá corregir medidas o añadir acciones que considere oportunas, sin necesidad de esperar a una actualización del Plan de Igualdad.

#### **8. Evaluación y revisión.**

Sobre el presente plan se llevará a cabo una evaluación continua con el fin de asegurar su cumplimiento. El Comité de Igualdad y Prevención del Acoso será el encargado de revisar cada 6 meses el grado de desempeño de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad y elaborar un informe de evaluación que analice la situación de manera actualizada. Estos informes podrán contemplar objetivos adicionales a los que se establecen en el presente plan, en el caso de que el comité detecte esta necesidad.

#### **9. Calendario de Actuaciones.**

La vigencia del presente plan se extenderá desde el 19 de diciembre de 2022 al 19 de diciembre del 2026, un total de 4 años, máximo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Su seguimiento será llevado a cabo por el Comité de Igualdad y Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo, y tendrá carácter trimestral, mediante reuniones periódicas. Dicho comité será el órgano encargado de elaborar semestralmente informes de evaluación de los objetivos prefijados, y anualmente un informe que revise el grado de aplicación de las medidas previstas y los resultados alcanzados.

## 10. Procedimiento de modificación.

El presente Plan de Igualdad podrá ser modificado en cualquier momento por acuerdo de la comisión negociadora.

No se podrá modificar la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, salvo renuncia expresa de quienes componen la misma; y en tal caso serán sus componentes, incluyendo las representaciones sindicales, quien designe a la nueva persona.

En caso de surgir discrepancias en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad y, no llegado a acuerdo, ambas partes se someterían a los procedimientos de mediación-conciliación del Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

En Córdoba a 19 de diciembre de 2022



Por la representación empresarial  
Córdoba Acoge



Por la representación de las personas de  
trabajadoras de Córdoba Acoge