INFOXXI

prode

Miembro de FEAPS ANDALUCÍA

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN www.prode.es prode@prode.es PUBLICACIÓN MENSUAL JULIO 2008 Nº 78

"El ejemplo es una lección que todos las personas pueden leer".
Anónimo

PLANES DE IGUALDAD: LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MUNDO LABORAL

La disminución de la brecha de la desigualdad entre mujeres y hombres requiere de un liderazgo claro de las Instituciones Públicas, secundadas por iniciativas de ámbito privado.

A pesar de los importantes cambios sociales que se han producido en los últimos tiempos, la situación de mujeres y hombres en general, y en el mercado laboral en particular, continúa presentando diferencias notables.

Los datos confirman la persistencia de una menor participación de las mujeres, mayores dificultades de acceso al empleo, una segmentación sectorial y profesional de éstas, precariedad en sus condiciones en el empleo, diferencias salariales por el mismo trabajo con respecto a los hombres, inexistencia de corresponsabilidad en las tareas de intendencia doméstica y del cuidado de las personas dependientes, etc.

La experiencia ha demostrado, además, que la igualdad de derecho, la igualdad formalmente reconocida, no implica necesariamente igualdad de hecho. Como en tantos otros campos, el discurso social (teórico) favorable a la igualdad de oportunidades, en muchos casos, no se traduce en la eliminación de la discriminación en la vida cotidiana de las mujeres.

Sin embargo, nos encontramos en un periodo de evolución gracias a diversas cuestiones, entre ellas la reciente aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

En el artículo 45 de la citada ley, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Estas medidas quedarán recogidas en los **planes de igualdad**, que define el artículo 46:

1. Los planes de igualdad de las empresas son 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. Éstos fijarán los concretos objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Estas medidas serán obligatorias en los siguientes supuestos: empresas de más de 250 trabajadores, empresas en cuyos convenios colectivos se establezcan estas medidas, por sustitución de sanciones accesorias acordadas en un convenio sancionador por la autoridad competente.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los/as trabajadores/as.

Los requisitos para la elaboración de un plan de igualdad son los siguientes: las empresas deberán de contar con el **compromiso de la organización**, crear una **Comisión Permanente de Igualdad** conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadoras y trabajadores, elaborar un **diagnóstico** sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en base a esta información, elaborar el **Plan de Igualdad**, haciendo especial énfasis en las áreas contempladas por el artículo 46 de la Ley.

Todas estas medidas deben llevar a reconocer explícitamente que la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres es un derecho humano y por ello se deben impulsar políticas transversales y de acción positiva que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN:
Blas García, Antonio Jurado, Conso Rubio, Francisco Ranchal, Rafa García, Amparo Dueñas, Marcial López y Manolo Dueñas

Hoy estamos en...

EL SERVICIO DE ASESORAMIENTO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. DIPUTACIÓN DE CÓRDOBA

La Diputación de Córdoba, en su compromiso por impulsar las políticas de igualdad de oportunidades establece una **convocatoria de subvenciones** para el establecimiento de planes de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales.

Para ello se pone a disposición un **"Servicio de Asesoramiento en Igualdad de Oportunidades"** altamente especializado, para todas aquellas empresas y entidades que estén interesadas, en el que podrán **recibir orientación y asesoramiento.**

Este asesoramiento comprenderá básicamente las siguientes actuaciones:

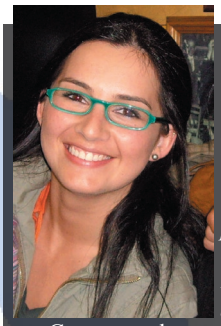
1 Información y difusión del programa y de los incentivos que comporta.

2 Asesoramiento a las empresas y entidades interesadas, resolviendo cualquier duda y facilitando instrumentos adecuados para la realización del plan de igualdad. Este asesoramiento se concretará en las siguientes actuaciones:

- Información personalizada: mediante la que se informa detalladamente de los requisitos y condiciones de la subvención y acerca del proceso para realizar el plan de igualdad proporcionando los soportes necesarios para llevar a cabo la realización de diagnóstico.
- Orientaciones sobre el contenido mínimo del autodiagnóstico o auditoria de género de la empresa.
- Orientaciones sobre el diseño del plan de igualdad.

Este servicio va a posibilitar la puesta en marcha de planes de igualdad en empresas que aún no están obligadas a ello, lo que supone un avance importante en el desarrollo de medidas de igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

Hablando con...



Pilar Fernández García
Licenciada en Economía, Técnica del Departamento de Administración

¿Cuánto tiempo llevas en PRODE y cómo ha sido tu trayectoria?

El próximo septiembre se cumplirán dos años desde que entré a formar parte de la plantilla de PRODE, dentro del Departamento de Administración, después de licenciarme en Economía y trabajar en una correduría de seguros.

¿Crees que has tenido que enfrentarte a más dificultades en el ámbito profesional por ser mujer?

En ciertos sectores o en empleos más cualificados, las dificultades de género son menores. En mi caso no las he vivido afortunadamente.

¿Cómo valoras el papel de la mujer en PRODE?

Pienso que esa parte sensible que tiene la mujer es muy positiva en el sector donde opera PRODE. En algunos sectores, como el socio-sanitario o la educación infantil, la presencia mayoritaria de la mujer no es casualidad. En nuestro caso somos un 53% de la plantilla.

¿Qué mejoras propondrías para mejorar la situación laboral de las mujeres?

Son una realidad la existencia de diferencias de ocupación y salariales entre el hombre y la mujer, motivadas fundamentalmente por razones socioculturales y familiares que hacen a la mujer inclinarse por puestos más flexibles y estudios más cortos.

Estas diferencias se hacen mayores cuanto menor es la formación de la mujer. Por tanto habría que pedir igualdad de condiciones para personas, hombres o mujeres, con estudios y capacidades parecidas, no discriminar por género.

web

www.todalaley.com
Si quieres aclarar el significado de una ley, o eres estudiante y estas buscando material. Toda la ley te sacará de más de un apuro, y te aclarará más de un concepto.

www.yodibujo.com
Dedicada a los más peques de la casa, en ella encontraran fichas para colorear, cuentos o canciones, un modo didáctico para su tiempo libre y de ocio.

Una necesidad para ofrecer calidad de vida

Sin duda alguna, uno de los pilares fundamentales de PRODE son sus trabajadores, sin los cuales no sería viable el cumplir la misión de prestar los apoyos necesarios para mejorar la calidad de vida de sus clientes. En aras de hacer realidad dichos apoyos, adecuadamente, es imprescindible generar la participación de todos y cada uno de los trabajadores, para lo cual desde la Organización se presenta a cada trabajador una encuesta de clima laboral que permite tener los datos necesarios para sacar las conclusiones necesarias en las diferentes dimensiones que rodean la vida laboral. En los últimos meses, la Dirección General de la Entidad se viene reuniendo con los diferentes Servicios con el objetivo de generar iniciativas, a la luz de los resultados obtenidos en la encuesta de clima laboral, que permitan una mejora sustancial en el bienestar de los trabajadores, y como consecuencia directa, en el bienestar de los clientes de PRODE.

NUESTRO CÓDIGO ÉTICO: La familia constituye el principal recurso que posee la persona con discapacidad para su inclusión en la comunidad.
Artículo 87.- *El proceso de integración de la persona con discapacidad intelectual en la comunidad, incluyendo su ajuste personal como individuo, tiene su espacio personal y recurso principal en la familia.*

Por el bienestar de los clientes

PRODE inauguró el pasado 13 de julio, parte de la ampliación y reforma de la Unidad de Estancia Diurna con Terapia Ocupacional, por motivos evidentes: el calor. Para que los usuarios de este Servicio puedan disfrutar del agua en esta época estival, se procedió a la apertura de una recién construida piscina descubierta, la cual está a disposición de todos los clientes de PRODE y que supone un paso cualitativo que incidirá notablemente en su calidad de vida.

La actividad laboral femenina ha crecido un 28% en los últimos diez años, pero aún está 24 puntos por debajo de la de los hombres españoles, y 9 puntos por debajo de la que tiene la población femenina en la Unión Europea.

Final de obra de la Residencia de "Psicodeficientes"

Durante el mes de agosto está previsto el final de obra y entrega, por parte del constructor, de la *Residencia para Personas con Discapacidad Intelectual con Graves y Continuados Trastornos de Conducta.* Como ya se ha venido informando en este Boletín, el nuevo servicio residencial va a completar aún más la Cartera de Servicios de la Entidad atendiendo a 24 nuevos clientes y creando 34 nuevos puestos de trabajo. Cabe destacar de este nuevo centro la dotación en sistemas de seguridad y la aplicación de nuevas tecnologías. La siguiente fase, *de Equipamiento,* culminará en el mes de octubre, procediendo a su inauguración durante la segunda quincena de dicho mes. Un nuevo proyecto de PRODE está a punto de ver la luz.

FACILITANDO APOYOS, CREANDO OPORTUNIDADES

Trabajando para acreditar la calidad de los servicios

El pasado 10 de julio visitó las instalaciones de PRODE Estela Leal, Responsable de la Unidad de Calidad de la Dirección General de Personas con Discapacidad de la Junta de Andalucía, con el fin de iniciar los trámites y dar las orientaciones necesarias para impulsar el *Proyecto Mejora de la Calidad de la Atención a Personas con Discapacidad en Andalucía,* proyecto que pretende desarrollar acciones de mejora de la atención prestada por los servicios sociales especializados. PRODE ha adscrito a este sistema de calidad todos sus centros residenciales así como sus unidades de estancia diurna, y se prepara para la visita de un equipo de evaluadores de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social que acredite la calidad en estos servicios.

El nivel de desempleo alcanza el 23% entre las trabajadoras, 12 puntos más que el de los hombres españoles y 11 puntos más que el de las mujeres de la Unión Europea.

Curso de FPO de Auxiliar de Ayuda a Domicilio

Contar con profesionales cualificados de cara a la apertura y ampliación de nuevos centros y servicios es el motivo por el que PRODE organiza un curso de Formación Profesional Ocupacional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, una de las especialidades contempladas por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social para ejercer como profesional de atención directa en centros concertados. Esta acción, cuyo comienzo está previsto para la segunda quincena de agosto, acogerá a quince alumnos, tendrá una duración de 445 horas y cuenta con un compromiso de contratación del 60% al finalizar el curso.

¡Viva San Cristóbal!

Un año más, PRODE participó en la ya tradicional procesión de San Cristóbal celebrada el día 12 de julio por las calles de Pozoblanco, colaborando así una vez más, de todas las actividades socio-culturales que se vienen organizando en nuestra localidad durante el transcurso del año.

En esta ocasión participó, como viene siendo habitual, con toda su flota de vehículos, donde muchos miembros de la Asociación, disfrutaron de una procesión un tanto "sonada" por lo peculiar de su contenido y desarrollo.

El nivel de paro entre las mujeres jóvenes con estudios secundarios alcanza el 20,8%, con estudios técnico-profesionales el 21% y con estudios universitarios el 14,3%, entre 5 y 8 puntos por encima de los chicos jóvenes.

Informando a nuestro entorno

Como consecuencia del rápido crecimiento de PRODE en la diversidad de Servicios que viene prestando, y ante la falta de conocimiento que se percibe en nuestro entorno de dicha realidad, desde PRODE se ha visto conveniente y responsable invitar a los alcaldes del Valle de Los Pedroches a ser informados, in situ, de todos y cada uno de los servicios a los que tienen derecho a acceder los ciudadanos con discapacidad y/o en situación de dependencia y sus familias y que tienen posibilidad de ser prestados desde nuestra Organización.