

**ACOFI Y
SFC**

PLAN DE IGUALDAD



**ASOCIACIÓN CORDOBESA DE
FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE**

FATIGA CRÓNICA

acofi@fepamic.org

ACOFI Y SFC

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	pág. 3 a 4
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	pág. 4
3. PERSONAS DESTINATARIAS	pág. 5
4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	pág. 5
5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	pag 5 a 6
6. EL COMITÉ DE IGUALDAD	pág. 6 a 7
7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI y SFC).....	pág. 7 a 8
8. CONCLUSIÓN.....	pág. 8 a 9

1. INTRODUCCIÓN

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la asociación va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad. La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos de trabajo.

Es más, una política de recursos humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la empresa. La apuesta de la empresa por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad. La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las empresas.

El Plan de Igualdad de LA ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI y SFC) va más allá del cumplimiento de la

normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la Asociación, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- El objetivo que LA ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI y SFC) pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de acción diseñado.
- Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos			
Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.	Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.	Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.	Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

3. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con LA ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI y SFC) en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad, voluntarios y voluntarias, en cualquier centro de trabajo y programa.

4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de LA ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI y SFC) forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se define como línea estratégica el “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, voluntarios y personas beneficiarios” y que establece como un objetivo estratégico “ser reconocidos por los trabajadores/as como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo” Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

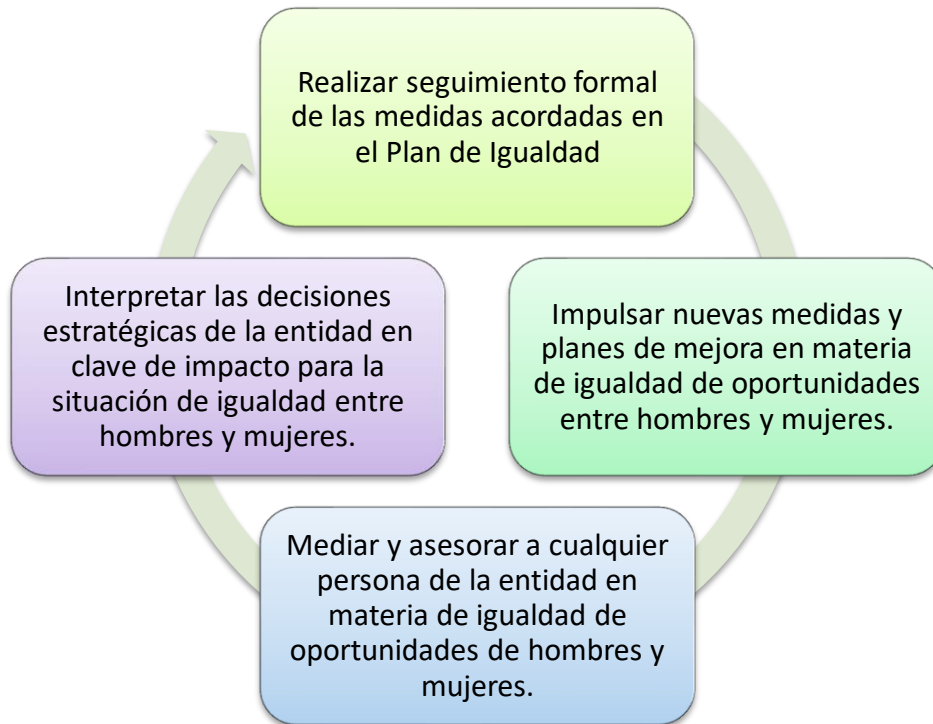
- Compromiso de la Dirección de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Dirección de LA ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI y SFC) y es necesaria la implicación total de los socios/as y trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal, es decir, incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable. El plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo, está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

6. COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por la Junta Directiva de LA ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI y SFC).

- Encarnación Sarria Moya (Presidenta de ACOFI y SFC)
- Ana María Gacio de la Fuente (Vicepresidenta de ACOFI y SFC)
- Salud Criado Romero (Secretaria de ACOFI y SFC)
- Isabel Amor Calero (Tesorera de ACOFI y SFC)
- Pilar Velasco Crespo (Vocal de ACOFI y SFC)

Y sus **funciones** serán las siguientes:



7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN CORDOBESA DE FIBROMIALGIA Y SÍNDROME DE FATIGA CRÓNICA (ACOFI y SFC).

ACOFI y SFC es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas. El ámbito de actuación en el que se desarrolla, el de la intervención social, hace que la entidad y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar a las personas independientemente de su sexo.

La Fibromialgia y el Síndrome de Fatiga Crónica son dos entidades patológicas que se caracterizan por el elevado impacto en la vida de las personas afectadas, la constelación de síntomas que comprenden, su carácter crónico, su etiología desconocida, la ausencia de tratamientos eficaces, su prevalencia en mujeres y la discapacidad que genera.

Las mujeres afectadas por estas enfermedades sufren una doble victimización, en primer lugar por razón de género y en segundo lugar por su situación de discapacidad. Esta doble victimización influye negativamente en las posibilidades de estas pacientes de sufrir una desigualdad con respecto a los hombres que las rodean, haciendo más propicio que se den incluso situaciones de violencia y aumentando su vulnerabilidad.

Teniendo todo esto en cuenta y partiendo de la escasa atención que en las campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género se le viene dando al colectivo de mujeres con discapacidad desde ACOFI y SFC planteamos el siguiente Plan de Igualdad con el que pretendemos EMPODERAR a las mujeres que integran nuestra Asociación, así como realizar una campaña de sensibilización que visibilice y conciencie a la población general de la mayor vulnerabilidad de este colectivo ante las manifestaciones de violencia machista al igual que la desigualdad que estas mujeres presenta en su entorno social, laboral...

Dentro de las líneas de trabajo de la entidad, recogidas en los diferentes programas de actuación, se incluyen objetivos como la promoción de la mujer, ya sea a través de programas para la ayuda en su inserción laboral, intervención socioeducativa, psicosocial, así como en programas de desarrollo asociativo de mujeres y de gestión y dinamización de la mujer en distintos distritos.

En cuanto a la comunicación no sexista en ACOFI y SFC, el lenguaje no sexista ya es utilizado en los documentos y acciones comunicativas.

8. CONCLUSIÓN

El Plan de Igualdad de ACOFI y SFC tiene un carácter integral, es decir abarca a la eliminación de cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en nuestra entidad, y del mismo modo abarca a la totalidad de socios para traspasar todas estas



e-mail: acofi@fepamic.org
Teléfono: 957002043

acciones a su vida personal y laboral. Todo el trabajo que engloba este Plan de Igualdad va encaminado a erradicar toda aquella desigualdad por razón de sexo, y en su lugar integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.