

## Revisión del Plan de igualdad de ADACEA

### PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

#### Datos generales de la ENTIDAD:

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	Asociación de Daño Cerebral Adquirido de la Provincia de Alicante					
NIF	G- 53.929.865					
Domicilio social	C/Padre Recaredo de los ríos, nº 52 local 7 dcha. 03005 Alicante					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	2004					
<b>Responsable de la entidad</b>						
Nombre	M <sup>a</sup> Carmen Ferrer Montalbán					
Cargo	Presidenta					
Teléfono	965.133.906					
e-mail	info@adaceaalicante.org					
<b>Responsable de Igualdad</b>						
Nombre	Lorena de José victoria					
Cargo	Trabajadora Social					
Teléfono	965.133.906					
e-mail	proyectos@adaceaalicante.org					
ACTIVIDAD						
Sector de Actividad	Atención socio sanitaria					
CNAE	8812					
Descripción de la actividad	Desarrollo de servicios y programas específicos de atención a personas con DCA y sus familias.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Alicante.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	21	Hombres	12	Total	33
Centros de trabajo	Sede entidad: C/Padre Recaredo de los ríos,nº52 local 7 dcha 03005 Alicante Centro de Atención Diurna: C/Petrer nº 2 03690 San Vicente del Raspeig Centro de atención Ambulatoria (CRAPPS), C/Petrer nº 15 San Vicente del Raspeig Centro de atención Ambulatorio, Centro Social Plá Sector V. C/labradores,1 03204 Elche					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Antonio Rico González –Gerente ADACEA Paula Rodríguez Manjón- Neuropsicóloga ADACEA Miembros junta directiva					

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	VISADO DEL I PLAN DE IGUALDAD (2016-2020), y por lo tanto la concesión del uso del sello "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS".
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	No existe por el momento

ADACEA Alicante es una asociación de familiares, amigos y afectados de Daño Cerebral Adquirido, que actúa en la Provincia de Alicante. Somos una entidad sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública desde octubre de 2010 por el Ministerio del Interior, inscrita en el registro de asociaciones CV-01-037659-A y número de Registro CV-2471 en el registro de Acción Social.

Fue creada en Julio de 2004 por un grupo de familiares y afectados que, ante la falta de recursos y apoyo social con la que se encontraban, se unieron para apoyarse mutuamente, defender sus derechos y con vistas de futuro, obtener recursos, servicios, asesoramiento... para los afectados y sus familiares.

#### NUESTROS OBJETIVOS:

- Informar, orientar y asesorar a los familiares y afectados de daño cerebral.
- Fomentar la rehabilitación integral de los afectados, así como la óptima adaptación psicosocial de afectados y familiares.
- Promover los servicios necesarios para cubrir las necesidades de las personas con daño cerebral adquirido.
- Defender los Derechos e intereses de las personas con daño cerebral adquirido y a sus familiares.
- Dar a conocer a la sociedad alicantina los problemas humanos y sociales de las personas afectadas por daño cerebral adquirido.

#### NUESTROS VALORES:

- Trabajo en equipo: coordinación, colaboración, organización y participación.
- Comunicación fluida: buenas formas, respeto, escuchar y ser escuchado.
- Humanidad: valores humanos y espíritu de ayuda.
- Transparencia: normas de funcionamiento
- Positivismo: entusiasmo y creatividad responsabilidad

Desde ADACEA Alicante se trabaja constantemente por la igualdad y prueba de ello es que disponemos del Sello Fent Empresa concedido por la Consellería de Igualdad. Se trata de una garantía de funcionamiento desde la ética y el cuidado a las personas y desde el que se trabaja por la igualdad, la conciliación y el desarrollo de un espacio laboral de calidad.



Por otra parte, se valora y se favorece la formación del equipo para estar a la última en cada una de las áreas profesionales y en consonancia con la rápida y constante evolución de la asociación, lo que nos permite adaptarnos a las nuevas realidades y necesidades personales de las personas con DCA y sus familiares. Gracias a esto, participamos de forma continuada en distintos congresos, conferencias y ponencias a los que se nos invita desde distintas entidades y organismos del ámbito socio-sanitario.

## JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre los géneros 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 Ámsterdam 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.

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

Por otro lado, el artículo 20.4 de la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dispone que las empresas participadas mayoritariamente con capital público, de la Comunidad Valenciana, deberán elaborar un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ADACEA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley, integrando en el normal funcionamiento de la organización los principios que la inspiran.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El compromiso de la Junta directiva con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se realizó un estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones

y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección, y la mejora de las acciones y medidas propuestas en el anterior plan con vigencia de 2016 a 2020.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, 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.

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 en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios 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 empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (junta directiva, parte social y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

### **Realización del Plan de Igualdad**

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización. **El diagnóstico se actualizó con los datos obtenidos en mayo de 2022 para la realización del plan 2022- 2024. Se adjunta Informe diagnóstico con el plan actual.**
- II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. 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 y las personas o grupos responsables de su realización.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación del plan se extiende a la sede social de ADACEA, sita en C/Padre Recaredo de los ríos, nº 52 local 7 Dcha. 03005 Alicante, y al resto de sus centros de atención a personas con DCA y sus familias.

- Centro de Atención Diurna y Ambulatoria, C/Petrer nº 2 03690 San Vicente del Raspeig
- Centro de atención Ambulatoria (CRAPPS), C/Petrer nº 15 San Vicente del Raspeig
- Centro de atención Ambulatorio, Centro Social Plá Sector V. C/labradores,1 03204 Elche

El plan de Igualdad se aplicará así mismo en todos los programas desarrollados por ADACEA.

## **PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN Y VIGENCIA**

El plan de igualdad para el año 2020-2024 se aprobó por la Comisión por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar y evaluar el Plan, compuesto por:

**Director/Gerente de la entidad: Antonio Rico González**

**Trabajadora Social/Técnico de proyectos: Lorena de José Victoria**

**Representante Junta Directiva: Miguel Gómez Audije**

La Comisión por la igualdad de ADACEA se reúne el pasado **3 de junio de 2022**.

La Junta Directiva, como órgano directivo, suscribe el plan y está conformada por las siguientes personas:

- Presidenta: M<sup>a</sup> Carmen Ferrer Montalbán
- Vicepresidenta: Rafaela Delgado Llamas
- Secretaria: M<sup>a</sup> Ángeles Aliaga Beviá
- Tesorera: Encarnación Camacho Valverde
- Vocales: Alicia Dolores Fuentes Martínez  
Anne Marie Carpenter  
Ascensión Morcillo Martínez  
Catalina Gomis Amat  
Miguel Gómez Audije

Departamento RR. HH, formado por:

- Gerente: Antonio Rico González
- Neuropsicóloga: Paula Rodríguez Manjón
- Miembros de la junta directiva

Representación Legal de los trabajadores: no existe.

La Asociación de Daño Cerebral Adquirido de la provincia de Alicante (ADACEA Alicante), mediante la aprobación del presente Plan de Igualdad de oportunidades adopta el compromiso de:

- 1) Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- 2) Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- 3) Crear una Comisión por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar el Plan de Igualdad
- 4) Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

ADACEA Alicante, comunicará a la plantilla todos los aspectos anteriores, a través de e-mail y reuniones periódicas de equipo.

La revisión del segundo plan de igualdad de la entidad se elaboró en el mes de junio de 2020, con una vigencia de 2 años, por lo que el período de aplicación del mismo se extiende desde el 1 de junio de 2020 hasta 31 de mayo 2024.

## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD

El presente informe se elabora con el objetivo de recoger las principales conclusiones a las que se ha llegado tras la elaboración del diagnóstico de situación en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización ADACEA. Este informe se incorporará a la redacción del segundo Plan de Igualdad de la organización, en el cual se recogerán las diferentes acciones a desarrollar en el corto y medio plazo para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la totalidad de la organización.

Para la elaboración del diagnóstico se han utilizado las siguientes herramientas:

- Revisión de la política salarial de la organización mediante auditoría retributiva de los dos últimos ejercicios (2020 y 2021).
- Elaboración, pase y análisis del cuestionario cuantitativo en relación a la plantilla de personas trabajadoras.
- Elaboración, pase y análisis del cuestionario cualitativo en relación a la plantilla de personas trabajadoras.
- Elaboración, pase y análisis del cuestionario cualitativo para la dirección de la organización.

La recogida de información se ha llevado a cabo en mayo de 2022 y para ello se ha implicado al 88% de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de ADACEA. Respecto a la totalidad de la plantilla, ha participado un 57,58%, por sexos: un 66,67% respecto a la totalidad de mujeres frente a un 41,67% respecto a la totalidad de hombres. Podemos decir que el interés por parte de la plantilla respecto a la elaboración del Plan de Igualdad es bajo, especialmente entre los hombres.

En lo que respecta a la participación de las personas de puestos de dirección, los cuestionarios cualitativos se pasaron a la totalidad de directivos y directivas (10) y hubo un 70% de participación. Por sexos, el 75% de las directivas participaron mientras que, de los directivos, cumplimentó su cuestionario el 50%. Nuevamente, se repite la baja participación también entre los puestos de dirección, siendo especialmente relevante en el caso de los hombres.

El presente informe se redacta, a fecha **30 de mayo de 2022**. Para su elaboración, han intervenido:

- Antonio Rico González- Representante dirección
- Lorena de José Victoria-Trabajadora Social
- R2 Innovación (cooperativa valenciana), consultoría de impacto social con experiencia en el asesoramiento a organizaciones de carácter social en el proceso de elaboración de sus Planes de Igualdad.

### **Características generales de la entidad.**

ADACEA ALICANTE es una asociación de afectados y familiares sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es el de informar, apoyar y orientar a la persona afectada por DCA y sus familiares, mejorando la calidad de vida de los mismos y su integración en la sociedad, a través de rehabilitación y promoción de autonomía.

Dispone de una plantilla a 31.5.2022 consta de 33 personas, 63,64% de su plantilla son mujeres frente al 36,36% de hombres.

### **Características de la plantilla.**

La mayoría de la plantilla son mujeres, el 63,64% (21 de un total de 33). Esta diferencia entre sexos ha disminuido desde la evaluación anterior en 2016 (69,23 % de mujeres). **La plantilla sigue siendo feminizada, pero se han incorporado más hombres a la misma.**

En relación a la distribución de la plantilla en relación a la edad, toda plantilla tiene más de 20 años. La mayor parte de la plantilla se concentra en la franja de edad de entre 30 y 39 años. En la franja de edad entre 21 y 29 años, el 75% de la plantilla son mujeres frente al 25% de hombres. En la franja de edad entre 30 y 39 años, el 66,67% de la plantilla son mujeres frente al 33,33% de hombres. En la franja de edad de entre 40 y 49 años, el 42,86% son mujeres frente a 57,14% de hombres. En la franja de edad de 50 años en adelante, el 100% lo conforma una mujer.

**Con estos datos, podemos afirmar que la misma feminización que se observa en el conjunto de la organización se repite en todas las franjas de edad excepto en la franja de edad de entre 40 y 49 años.**

**En relación al tipo de relación laboral, el modelo de contratación más utilizado en la organización es el contrato indefinido, mayoritariamente a tiempo completo. En la distribución por sexos, se mantiene la proporción cercana al 60/40% que vemos en la totalidad de la empresa:** 66,67% de mujeres con contrato indefinido a tiempo completo frente a 33,33% de hombres; 64,29% de mujeres con contrato indefinido a tiempo parcial frente a 35,71% de hombres. Únicamente existe otro tipo de contratación en la organización: contratados de sustitución. En esta modalidad, la distribución es al 50% entre hombres y mujeres.

En relación a la antigüedad, la mayor parte de la plantilla forma parte de la organización desde hace menos de 5 años: 12 trabajadores llevan menos de 1 año y otros 10, entre 1 y 5 años.

Por sexos, esta tendencia se repite, la mayor parte de las mujeres tiene una antigüedad inferior a 1 año, seguido de entre 1 y 5 años. **Las trabajadoras más antiguas, con más de 10 años, son mujeres.**

**En relación a las jornadas de trabajo, el modelo de jornada que más se repite en la organización en la jornada continua, ocupada por 27 miembros de la plantilla entre los cuales se repite la proporcionalidad entre mujeres y hombres: 62,92% de mujeres y 37,04% de hombres.** El otro modelo de jornada de trabajo es el turno de mañana o tarde, ocupado en un 80% por mujeres y un 20% por hombres.

En relación a la distribución de la plantilla por categorías profesionales, la mayor parte de la plantilla se encuentra entre las categorías de titulado grado medio y técnico superior con estudios secundarios. **Comparando por sexos, existe mayor representación femenina entre las personas trabajadoras tituladas de grado superior, siendo el 85,71% mujeres frente al 14,29% de hombres.** Cabe mencionar que, entre los técnicos superiores con estudios secundarios, la tendencia de la organización se invierte, observando mayor representación masculina: una 58,33% de hombres frente a un 41,67% de mujeres en esta categoría.

En cuanto a la distribución por jerarquía, en la organización existen 6 niveles: gerencia, jefaturas intermedias, personal técnico, personal administrativo/recepción, personal de atención directa/monitores y personal de cocina. **La gerencia está ocupada por un hombre mientras que la totalidad de los puestos de jefaturas intermedias, lo están por mujeres.** El personal técnico está ocupado también mayoritariamente por mujeres mientras que, en el resto de niveles, la proporción se equilibra e incluso se invierte en el caso del personal de cocina, en el que la representación es exclusivamente masculina. **No podemos decir que existan grandes desigualdades pese a que el puesto de más alta responsabilidad esté ocupado por un hombre, puesto que los puestos inmediatamente inferiores están ocupados exclusivamente por mujeres;** de la misma manera, en otros niveles observamos que se mantiene la proporción característica de la entidad y se tiende a la paridad incluso. Cabe mencionar que los puestos de cocina están ocupados por hombres, alejándose del rol tradicionalmente atribuido a las mujeres.

En relación al nivel de formación de la plantilla, la mayor parte cuenta con estudios secundarios y universitarios. **Por sexos, se observa que existe mayor representación femenina en los perfiles de más alta formación: 75% frente al 21% de hombres;** al igual que en los de menor formación, ocupando el 100% de los perfiles con estudios primarios una mujer; esta tendencia, sin embargo, se invierte entre plantilla con estudios secundarios, siendo mayoritariamente masculina, un 58,33% de hombres frente a un 41,67% de mujeres.

## ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

### MOVILIDAD DE LA PLANTILLA

En relación a los movimientos de personal, en 2021 se han producido 10 nuevas incorporaciones, el 70% de las cuales han sido de mujeres. Todas estas contrataciones han sido temporales a tiempo parcial. Las nuevas contrataciones de mujeres se han producido en todo tipo de categorías mientras que las de los hombres se han concentrado en las categorías de monitor y personal de cocina. Por otro lado, se han producido 6 bajas definitivas, todas ellas de mujeres, y 10 bajas temporales, 7 mujeres y 3 hombres. Concluimos que se ha producido una reducción de la plantilla que ha aumentado la representación masculina, puesto que coinciden el número y distribución por sexos de las bajas temporales con las nuevas incorporaciones al tiempo que se han producido bajas definitivas exclusivamente de mujeres.



## **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

En relación a los datos cuantitativos, las cargas familiares (hijos y otras personas dependientes) están igualmente representadas entre los trabajadores y las trabajadoras. Más de la mitad de la plantilla no tiene hijos ni hijas y aquellos y aquellas que sí tienen, tienen en su mayoría 1 o 2 de edades inferiores a 5 años, por lo que entendemos que las cargas familiares son altas y exigen medidas de conciliación relevantes. Se han producido en el último año una baja por paternidad, una excedencia por parte de una mujer para el cuidado de hijos o hijas y una reducción de jornada, también por parte de una mujer, por el mismo motivo.

ADACEA Alicante ofrece a su equipo de trabajadoras medidas para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, más allá de los permisos establecidos en la legislación laboral:

- *Flexibilidad horaria. Se permite la flexibilidad en la entrada o finalización de la jornada laboral por conciliación familiar, previa solicitud a dirección.*
- *Se permite la adaptación de la jornada laboral en función de las necesidades personales por conciliación familiar, pudiéndose distribuir la jornada laboral en diferentes días y horarios.*
- *Posibilidad de teletrabajo.*

En los cuestionarios de opinión pasados a la plantilla, todas las personas trabajadoras afirman que existen medidas de conciliación y, aunque la mayoría afirman conocerlas, hay un pequeño número de personas que manifiestan su desconocimiento en materia de conciliación, en cuanto a permisos, excedencias y bajas; es por ello que se considera necesario seguir con el canal de difusión implantado durante la vigencia del primer plan de igualdad implantado, propiciando que la información sea transversal y llegue a toda la plantilla, fomentando así su uso. Se dio difusión a través del tablón de anuncios, así como en la reunión de equipo del acuerdo tomado por la comisión sobre los criterios para solicitar la adaptación del horario

## **FORMACIÓN**

Hasta la fecha todas las trabajadoras y trabajadores gozan de libertad para poder formarse y adquirir mayor especialización en materias relacionadas con su puesto de trabajo. La formación se realiza tanto en horario laboral como fuera de él, hecho que en ocasiones puede dificultar la participación. En aquellos casos de trabajadores, cuya jornada laboral no comprenda el horario de formación, se les compensara el tiempo utilizado.

Desde el departamento de administración periódicamente se informa al equipo de profesionales sobre la formación ofertada desde otros organismos. Aquellos trabajadores que estén interesados pueden acceder a la formación, dándole facilidades de horario para realizarlo. Toda la plantilla ha tenido acceso tanto a exponer sus demandas de formación como a acudir a la formación impartida.

La asistencia a los cursos queda registrada en un Excel, así como a través de la entrega del certificado de asistencia que es archivado en el expediente de cada trabajador/a.

La plantilla de trabajadores y trabajadoras de la entidad acceden a 2 modalidades de formación: cursos de especialización técnica y seminarios, jornadas y congresos. No toda la plantilla realiza formación cada año, en el último período, 16 personas han participado en alguna o ambas de estas modalidades de formación. De éstas, 9 han sido mujeres y 7 hombres, de lo cual podemos

deducir que existe la misma proporcionalidad en cuanto a representación de uno u otro sexo que en el resto de la organización.

El pasado 25 de mayo se realizó una formación al equipo sobre igualdad y medidas de prevención frente al acoso. El contenido de la charla de formación fue la IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE ACOSO LABORAL. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO MORAL Y ACOSO LABORAL, con una duración de 1h a la que acudieron un total de 7 hombres y 16 mujeres.

\*se adjunta listado de asistencia y protocolo de prevención.

Aunque se han comenzado a dar los primeros pasos para formar a más miembros de la plantilla en igualdad y prevención frente al acoso sexual y por razón de género, este es, sin duda, uno de los aspectos a mejorar a través de la revisión del plan actual.

## **SELECCIÓN Y PROMOCIÓN**

Como hemos visto, los datos cuantitativos en cuanto a nuevas contrataciones son altos, respecto al número total de trabajadores de la organización, pero éstas se han debido a sustituciones por bajas temporales, con lo que la variación numérica respecto al total de la plantilla en el último año ha sido a la baja.

Para la selección de personal, existe un protocolo de selección de personal transparente, en el que se publicitan todas las ofertas de trabajo y donde se efectúa una pre-selección en base a criterios técnicos. A continuación, se lleva a cabo la selección mediante entrevista por parte de una comisión de selección, donde participan la junta directiva, trabajadores y el gerente. En todo momento se tiene en cuenta la legalidad vigente en materia de género a la hora de solicitar información/establecer criterios para la selección (se hacen preguntas estrictamente profesionales, se desconocen las circunstancias personales de la persona entrevistada

En cuanto a la promoción interna, El tribunal de selección está compuesto por la presidenta y/o vicepresidenta, el gerente de la entidad y la coordinadora y/o personal responsable del área del puesto. El tribunal ha estado representado en su mayoría por mujeres, dado a que tanto la junta directiva de la entidad como la plantilla de trabajo está representado en su mayoría por mujeres.

Las ofertas de trabajo se publican haciendo referencia al perfil profesional del candidato, sin caer en estereotipos de sexo.

En el último año 2021, sólo una persona ha ascendido de nivel laboral, con mejora salarial sin cambio de categoría, siendo esta una mujer.

La totalidad de hombres y mujeres perciben que existe igualdad en cuanto a acceso a formación y posibilidades de promoción. Igualmente, todos y todas no aprecia situaciones de desigualdad, afirman que no existe discriminación y que el trato es totalmente igualitario

En general, la plantilla tiene la percepción de que existe un trato igualitario en cuanto a los procesos de selección de personal para hombres y mujeres. Todos y todas consideran que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a nuevos puestos de trabajo.

No obstante, la empresa está feminizada en todas las áreas (a excepción del puesto de gerencia y personal de cocina, como hemos visto anteriormente). La explicación a esta feminización no está clara: por un lado, parte del equipo directivo entiende que se debe simplemente a que existe una mayor demanda de empleo en su sector por parte de mujeres que por parte de

hombres y no cuentan con candidatos hombres formados en el perfil requerido; no se admite que exista “costumbre social” pero existe empate al preguntar si hay más mujeres trabajadoras porque las mujeres tienen en mayor medida las cualidades requeridas para desempeñar los puestos de trabajo requeridos.

## **POLÍTICA SALARIAL**

Revisión de la tabla de costes salariales recogida en el Convenio de atención en centros de personas con discapacidad. Se revisan las subidas salariales y complementos salariales. Una vez analizada la retribución por categoría profesional se concluye con que no existen diferencias salariales derivadas de situación de desigualdad por género.

Analizando la distribución de la plantilla en bandas salariales, observamos que la mayor parte de los trabajadores se encuentra en la franja más baja de retribución anual (menos de 7200€), 11 de las 33 personas trabajadoras. La distribución por sexos en esta banda sigue la misma tendencia que el resto de la organización: 72% de mujeres frente al 28% de hombres. Esta misma tendencia en cuanto a la representación de ambos sexos se mantiene prácticamente en el resto de bandas salariales, a excepción de la mayor de ellas, en la que existe paridad: más de 36000€, 50% hombres y 50% mujeres (cabe mencionar que sólo 2 personas trabajadoras se encuentran en esa banda...).

Las diferencias salariales radican en la jornada laboral destinada a la actividad de cada profesional, la antigüedad, complementos de coordinación y/o dirección, así como el grado de afectación del colectivo con el que se trabaja, también en función de los complementos de transporte, que, en ciertos casos, se desarrolla como actividad complementaria de apoyo.

No obstante, la entidad continuará rigiendo la política de salarios en base al convenio colectivo y aplicando medidas correctoras en caso que se detectará la necesidad.

## **COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

ADACEA organiza anualmente una reunión informativa donde se exponen los contenidos y medidas recogidas en el Plan de igualdad.

En cuanto a la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista:

Se ha difundido el Plan de Igualdad entre todas las personas que forman el equipo de trabajo. Se ha utilizado tres medios diferentes: charla informativa/reuniones de equipo, vía mail, medio gráfico. Para las nuevas incorporaciones a la plantilla se ha realizado la última charla formativa en julio del 2017. Se puso a disposición los protocolos de la entidad en materia de igualdad, dado acceso a la ruta donde se encuentra el plan de igualdad de la asociación.

Se ha realizado el Plan de comunicación dentro del cual la comisión se reúne para dar respuesta a las necesidades que van surgiendo, y de ahí se elaboran los acuerdos que se transmiten a la plantilla y personas asociadas. Los documentos utilizados por la entidad han sido revisados y estandarizados, de tal forma que la comunicación entre ADACEA y las personas asociadas se fundamenta en un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Aun así, dentro de la comisión se contempla seguir revisando las imágenes y el lenguaje utilizado para evitar posibles expresiones que no recojan el principio de Igualdad. Dentro de nuestro plan de comunicación se han modificado los documentos con los que ADACEA trabaja dentro del área de sensibilización y difusión (trípticos, carteles, revista, Newsletter...) dirigidos a la población en

general. Así mismo, dentro del área de atención a familias y promoción de autonomía, se han modificado los documentos relativos a las fichas de las personas asociadas, cartas y circulares, y demás materiales elaborados para los talleres. En cuanto a documentos oficiales, durante la vigencia del Plan se han modificado los Estatutos de la entidad, haciendo uso de un lenguaje inclusivo. Se hace especial hincapié en la utilización de este principio a la hora de redactar memorias generales de la entidad, planes de acción y proyectos presentados ante subvenciones públicas y/o privadas.

A la vez se ha puesto a disposición de la plantilla la herramienta NOMBRA EN RED, con el fin de concienciar y facilitar el uso de un lenguaje inclusivo para la elaboración de documentos. Si bien, destacar que esta acción está siendo complicada de conseguir ya que está muy arraigado el lenguaje sexista, pero poco a poco es más común el uso correcto del lenguaje bajo el principio de igualdad.

La comisión de igualdad de ADACEA sigue comprometida con la instauración del lenguaje no sexista en la entidad, por lo que habilitará medidas más concretas (formación, canales directos de contacto e información con el comité de igualdad) para fomentar su utilización.

## **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SALUD LABORAL**

La organización cuenta con un Protocolo de prevención del acoso sexual que forma parte de su Plan de prevención de riesgos laborales. Dicho protocolo fue elaborado por la empresa de prevención de riesgos laborales y el Comité de igualdad de la entidad durante el mes de mayo de 2022 y aprobado en reunión de Junta directiva el pasado 03 de junio de 2022.

En los cuestionarios para la dirección, se refleja que la mayoría conocen los protocolos a seguir en casa de producirse situaciones de acoso en su departamento, pero una mujer no lo afirma rotundamente, por lo que sería necesario mejorar la información al respecto, así como el establecimiento y difusión de un canal interno y externo para poder informar de cualquier situación de acoso en la entidad.

En materia de salud laboral, la asociación dispone de un servicio externo que realiza actuaciones preventivas y de control y seguridad.

## **CONVENIO COLECTIVO**

El artículo 97 del VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, de aplicación a esta entidad, contempla las siguientes actuaciones para la igualdad entre hombres y mujeres:

- Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
- Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Enfoques de género en materia de Salud Laboral. Estos objetivos se concretarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.
- Promover la participación del personal en la formación continua y formación profesional

- Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo obligatorio por convenio

## CONCLUSIONES

ADACEA presenta una plantilla claramente feminizada, aunque menos que en el último diagnóstico de la entidad (63% de mujeres en 2022 frente al 69% en 2019). El sexo infrarrepresentado en la entidad es el masculino. Pese a que no existe una explicación rotunda a esta situación, tampoco la plantilla manifiesta ninguna queja al respecto, al contrario, en general se afirma que ambos sexos tienen las mismas oportunidades de acceso a puestos de trabajo, formación, promoción, y existe un trato igualitario para ambos sexos.

Durante la realización del diagnóstico, la principal dificultad ante la que nos hemos encontrado es la baja participación por parte de la plantilla y algunos directivos y directivas, puesto que, pese a que se trata de una organización con pocos trabajadores y trabajadoras, poco más de la mitad de las personas trabajadoras han cumplimentado los cuestionarios cualitativos y sólo el 70% de los directivos y directivas han cumplimentado los suyos. Todo ello pese a que nos encontramos en la revisión del Plan de Igualdad. Entendemos que esto obedece a que se le concede al tema la importancia que requiere y no obstante, como se menciona en los cuestionarios en diferentes ocasiones, la plantilla considera que no existe desigualdad. Por tanto, no es necesario tomar medidas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Si existe un caso en el que una mujer afirma que las mujeres no tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional en la empresa, pero en resto de la plantilla, considera que la situación es igualitaria. No obstante, por parte del personal directivo, sí se percibe la necesidad de continuar con el desarrollo de un nuevo Plan de Igualdad y que éste aportará valor a cada uno de los departamentos de la organización.

La percepción interna de la plantilla se corresponde con la evidencia de arrojan los datos en ámbitos tan cruciales para la igualdad entre hombres y mujeres como son la equidad salarial, la capacidad de promoción dentro de la empresa y el poder acceder a medidas de conciliación familiar y personal, que presentan un diagnóstico en general positivo en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres.

En conclusión, revisando los resultados del diagnóstico realizado en mayo de 2022 y la evaluación del anterior plan (2020) observamos claras áreas de mejora en las que el Plan de Igualdad de la organización deberá enfocarse hacia acciones más concretas y específicas a corto y medio plazo, para conseguir la efectividad de las acciones propuestas tras esta revisión, que se listarán a continuación.

## PROPUESTAS DE MEJORA DERIVADAS DEL DIAGNÓSTICO EFECTUADO

**Propuesta**

**Área de intervención**

A1. Actualizar la Comisión de Igualdad y su reglamento de funcionamiento, apostando por la paridad y la utilización de lenguaje no sexista en la redacción del mismo.	<b>Organización interna y del Comité de igualdad.</b>
A2. Revisión anual de los avances del Plan de igualdad y comunicación a la Junta Directiva.	<b>Organización interna y del Comité de igualdad.</b>
A3. Definir los indicadores que la organización aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para medir los avances de igualdad.	<b>Organización interna y del Comité de igualdad.</b>
A4. Mantener mejoras internas en los procesos de selección, de cara a asegurar el acceso igualitario a la plantilla ante igualdad de formación y méritos entre los postulantes a los puestos.	Área de acceso al empleo
A5. Incorporar en los planes de acogida de nuevos trabajadores información sobre política en materia de igualdad, medidas de conciliación y prevención del acoso por razón de sexo.	Área de acceso al empleo
<b>A6. Realizar un análisis anual de las necesidades de conciliación.</b>	<b>Área de Conciliación</b>
<b>A7. Mantener las mejoras respecto a la normativa laboral vigente y ajustarlas en función de los resultados del análisis anual.</b>	<b>Área de Conciliación</b>
<b>A8. Protocolizar y sistematizar las medidas de conciliación familiar y personal y mejorar la comunicación y promoción de estas entre toda la plantilla.</b> <b>Medidas específicas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Diseñar un catálogo de medidas de conciliación de la entidad, de actualización anual.</b></li> <li>- <b>Difundir dicho catálogo entre los trabajadores, así como sus mejoras/cambios.</b></li> <li>- <b>Incluir dicho catálogo entre la información a facilitar a nuevas/os trabajadoras/as recién incorporados</b></li> </ul>	<b>Área de Conciliación</b>
A9. Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción. Medidas específicas: Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional. Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad y prevención del acoso por razón de sexo para toda la plantilla.	Área de formación y promoción interna.
A10. Asegurar la formación en igualdad de oportunidades de todo el personal: Medidas específicas Mantener la formación/reuniones de equipo dentro del horario laboral. Dar publicidad periódicamente al catálogo de formación bonificada por la empresa.	Área de formación y promoción interna.

A11. Analizar y conocer las expectativas y posibilidades de desarrollo y de promoción de la plantilla	Área de formación y promoción interna.
A12. Informar de vacantes primero como modalidad de promoción interna a toda la plantilla y posteriormente a nivel externo del perfil del puesto (capacidades, experiencia y formación), dando prioridad al equipo de voluntariado.	Área de formación y promoción interna
<b>A13. Realización de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos, y plantear acciones correctoras si se identifican diferencias salariales. (Evaluación anual del Plan)</b>	<b>Área Retribución</b>
<b>A14. Analizar quién accede al sistema de incentivos y el motivo (Evaluación anual del Plan)</b>	<b>Área Retribución</b>
A15. Asegurar la Formación específica en materia de Igualdad de género, prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo de todos los miembros del Comité de igualdad	Área de Salud Laboral
A16. Habilitar un canal específico dentro de la entidad para fomentar la prevención del acoso y tramitar las posibles quejas/reclamaciones/denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.	Área de Salud Laboral
A17. a medir entre la plantilla y los usuarios, la satisfacción con las medidas implantadas para prevenir el acoso sexual y por razón de género. Medias específicas: Incluir ítems específicos en la evaluación periódica de satisfacción de los usuarios/el personal en cuanto al protocolo contra el acoso.	Área de Salud Laboral
<b>A18. Fomentar una cultura de igualdad asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Acciones específicas: Revisión del lenguaje utilizado en la página web y redes sociales.</b> <b>A19. Difusión de las medidas adoptadas por la entidad para favorecer la igualdad de oportunidades, la prevención contra el acoso sexual y por razón de género y el lenguaje no sexista: Difusión externa:</b> crear un apartado específico de igualdad en la página web de la entidad, donde se pueda acceder al Plan de igualdad, el Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de género y se habilite un canal de contacto directo con el Comité de Igualdad de ADACEA para reportar cualquier uso indebido de lenguaje sexista dentro de la entidad, dar cuenta de posibles situaciones de acoso o hacer sugerencias. Crear publicaciones específicas en RRSS sobre las medidas adoptadas dentro del Plan de Igualdad de la entidad.	<b>Área de comunicación y lenguaje no sexista</b>

<p><b>Difusión interna:</b> Dar a conocer a toda la plantilla los avances y actuaciones previstos en el Plan de Igualdad en los canales habituales de comunicación de la plantilla: Reuniones Generales de equipo, al menos 1 vez al año. Canales de comunicación del equipo: correo electrónico (Newsletter) y grupo de chat interno.</p>	
<p><b>A20. Asegurar la formación específica en lenguaje no sexista y comunicación sensible con la perspectiva de género de los responsables de comunicación de la entidad y del Comité de igualdad</b></p>	<p>Área de comunicación y lenguaje no sexista</p>
<p><b>A21. Revisión bianual del Plan de Comunicación, actualización de las medidas referidas a comunicación y lenguaje no sexista en la entidad.</b></p>	<p>Área de comunicación y lenguaje no sexista</p>
<p><b>A22. Comenzar a medir entre la plantilla y los usuarios, la satisfacción con las medidas implantadas para implantar el lenguaje no sexista en la entidad</b> <b>Medias específicas:</b> <b>Incluir ítems específicos en la evaluación periódica de satisfacción de los usuarios/el personal en cuanto dicha implantación/uso del lenguaje no sexista en la entidad</b></p>	<p>Área de comunicación y lenguaje no sexista</p>

## 1. Áreas del plan y objetivos

### ÁREAS DEL PLAN

---

El segundo Plan de Igualdad de Oportunidades diseñado e implantado en ADACEA, se estructura en las siguientes áreas de intervención:

- 1.- Organización interna y del Comité de igualdad.
2. Acceso al empleo
- 3.- Conciliación
- 4.- Formación y promoción interna
- 5.- Retribuciones
- 6.- Salud laboral
- 7.- Comunicación y lenguaje no sexista

### OBJETIVOS

---

#### Objetivos a largo plazo

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de ADACEA Alicante para hacer realidad y mantener la



igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que no solamente permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización sino también visibilizar dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

Objetivos a corto plazo:

### **1. ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD:**

Acciones destinadas a asegurar la paridad y la representación del sexo más numeroso en plantilla, así como a asegurar la evaluación e implantación de las medidas contempladas por el Plan de Igualdad de la entidad:

- Actualizar la Comisión de Igualdad y su reglamento de funcionamiento, apostando por la paridad y la utilización de lenguaje no sexista en la redacción del mismo.
- Asegurar la revisión anual de los avances del Plan de igualdad y su comunicación a la Junta Directiva.
- Definir los indicadores que la organización aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para medir los avances de igualdad.

### **2. AREA DE ACCESO AL EMPLEO:**

Contar con una política de reclutamiento y selección coherente y que garantice el respeto a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género

- Evitar la desigualdad en la selección de personal.
- Desarrollar una cultura que valore la igualdad en el acceso al empleo
- Difundir el compromiso con la Igualdad de Oportunidades a todas las personas que se incorporen a la entidad.

### **3. AREA DE ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO. CONCILIACIÓN:**

Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre los trabajadores y trabajadoras, garantizando que este derecho sea accesible, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

- Facilitar al personal el acceso a las medidas de conciliación establecidas por la normativa vigente, evitando cualquier discriminación por razón de sexo.
- Aportar medidas positivas y de mejora en materia de conciliación personal, familiar y laboral, facilitando la flexibilidad en tiempo y espacio que compatibilice familia-trabajo.
- Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes.
- Sensibilizar a toda la empresa y su plantilla sobre la necesidad de conciliación
- Informar al personal de los servicios de conciliación, existentes en la zona y/o acuerdos que pudieran alcanzarse con determinados centros o profesionales que favorezcan y colaboren en la conciliación.

### **3. AREA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.**

CLASIFICACION PROFESIONAL: Alcanzar una distribución más uniforme y equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, estableciendo mecanismos que puedan ayudar a corregir la situación:

- Mejorar la clasificación profesional eliminando de los perfiles cualquier discriminación directa o indirecta
- Eliminar las posibles discriminaciones retributivas por razón de género
- Priorizar el sexo menos representado para los distintos puestos de trabajo, a igualdad de resultados en la valoración de requisitos para el puesto.

FORMACION: Diseñar un programa formativo que tenga en cuenta las necesidades de formación de todo el personal, garantizando que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.

- Contar con un equipo humano formado en igualdad de oportunidades y continuar formando a nuestro equipo en igualdad de oportunidades.
- Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no contengan ningún tipo de sesgo de género.
- Continuar facilitando al personal el acceso a formación en materia de igualdad de oportunidades
- Sensibilizar al personal en igualdad de oportunidades.

PROMOCION: Establecer sistemas de promoción y/o planes de carrera siguiendo criterios objetivos que garanticen la no discriminación

- Favorecer la promoción interna eliminando cualquier discriminación por razón de género y favoreciendo el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.

### **4. AREA DE RETRIBUCIONES:**

Mantener una política retributiva que garantice la no discriminación salarial y laboral por razón de sexo.

- Analizar y corregir, si fuera el caso, cualquier tipo de discriminación salarial y laboral
- Promover procesos de selección y promoción no discriminatorios económicamente

### **5. AREA DE SALUD LABORAL:**

Promover condiciones de trabajo y generar un protocolo de actuación interno que evite el acoso sexual, por razón de sexo, y el acoso moral.

- Difundir el Protocolo de actuación interno frente al acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral, que incluye su definición, un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras.
- Sensibilizar a la plantilla al respecto de estas situaciones, así como prevenirlas.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.

## 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA:

Contribuir a generar conciencia social sobre la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres

- Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres
- Utilizar el lenguaje no sexista en las comunicaciones, tanto internas como externas de la empresa, para hacer creíble unas relaciones más igualitarias y reducir espacios de desigualdad.

## 4. Conclusiones y medidas propuestas: ACCIONES

El programa de actuaciones tiene una 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 empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen 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 empresa, todos sus procesos y en todos sus niveles.

El Plan de Igualdad de Oportunidades 2020-2024 se desarrolla teniendo en cuenta las propuestas de mejora detectadas a partir del diagnóstico y evaluación y revisión del plan actual, así como en la evaluación global de la organización. Así mismo, se mantienen objetivos y acciones del plan anterior que se consideran vigentes.

ÁREA DEL PLAN	Indicadores de resultado a medir
ACCESO AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de ofertas vacantes publicadas</li> <li>- Nº de Hombres y Nº de mujeres interesados en participar en el proceso selectivo.</li> <li>- Nº de entrevistas realizadas, en base a un perfil profesional similar (nº de hombres y nº de mujeres)</li> <li>- Perfil de la persona finalmente contratada para el puesto.</li> </ul>
CONCILIACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de la plantilla que hace uso de los permisos reglados.</li> <li>- Medios por lo que se da difusión a tal documento.</li> <li>- Canales de acceso propuesto para facilitar y conocimiento por parte de todas las áreas de la asociación.</li> <li>- Evaluación anual de las medidas de conciliación SI/NO</li> </ul>
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de ofertas formativas que se ofrecen desde la asociación.</li> <li>- Nº de ofertas formativas específicas en Igualdad de género y Prevención/actuación frente al acoso sexual.</li> <li>- Canales de difusión que se ponen en marcha.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Requisitos de acceso a las ofertas formativas</li> <li>- N° de empleados que finalmente acceden a cursos de formación y/o especialización</li> <li>- Compatibilidad de formación con la jornada laboral</li> <li>- Horario de las reuniones, cursos, y jornadas en las que participan los empleados.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-N° de personas mujeres y hombres que reciben incentivos/plus o gratificaciones de empresa</li> <li>-Circunstancias que motivan los incentivos y/o gratificaciones.</li> <li>- Análisis de las necesidades de formación y expectativas de promoción interna de la plantilla SI/NO.</li> </ul>
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO	<p>N° de actuaciones en materia de prevención hacia el acoso laboral que se desarrollan.</p> <p>Canales de difusión que se ponen en marcha para la difusión del Protocolo recientemente aprobado.</p> <p>Satisfacción del personal/los usuarios con las medidas aprobadas en el Protocolo y su difusión.</p>
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	<p>N° y tipo de canales utilizados para dar difusión al Plan de Igualdad, tanto a agentes externos como a la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Revisión del plan de comunicación y actualización de medidas para implantar el lenguaje no sexista en la entidad SI/NO</li> <li>- Forma y recursos utilizados para la creación de un plan de comunicación.</li> <li>- Revisión y evaluación de la página Web y RRSS atendiendo al lenguaje inclusivo que se pretende seguir manteniendo en la entidad: SI/NO y conclusiones/modificaciones.</li> <li>-Satisfacción del personal/los usuarios con el uso del lenguaje inclusivo en la entidad.</li> </ul>

## 5. Sistema de evaluación

La comisión de igualdad de oportunidades de oportunidades será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto. Además de los indicadores de resultado a medir en cada área, relacionados con las medidas propuestas, se medirán:

### Evaluación de proceso

Indicadores de evaluación del proceso (medición anual):

- Grado de sistematización de los procedimientos
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- N° de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- N° de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Grado de cumplimiento de la planificación de acciones
- Grado de cumplimiento del presupuesto

- Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad
- Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

### Evaluación de impacto

---

#### Medición anual:

- Grado de reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios de comportamiento en la plantilla y la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
- Cambios de categoría o de grupo profesional
- Utilización de los derechos inherentes a la situación de embarazo
- Grado de utilización de las medidas de conciliación
- Nº de documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.

#### Medición anual, una vez aprobado el plan

- o Evolución de la plantilla en los últimos 3 años
- o Incorporaciones del último año
- o Distribución por grupos de edad
- o Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año).

La comisión de igualdad elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente e incluido dentro del plan operativo de la unidad de recursos humanos para dicho año.

## CRONOGRAMA

		PERIODO DE TIEMPO			
		Junio – Diciembre de 2022	Enero – Junio 2023	Junio- Diciembre 2023	Enero de 2024 – Fin del plan
<b>Organización del comité de igualdad</b>	A. 1				
	A.2				
	A.3				
<b>Acceso al empleo</b>	A.4				
	A.5				
<b>Conciliación</b>	A.6				
	A.7				
	A.8				
<b>Formación y promoción interna</b>	A.9				
	A.10				
	A.11				
	A.12				
<b>Retribuciones</b>	A.13				
	A.14				
<b>Salud laboral</b>	A.15				
	A.16				
	A.17				

<b>Comunicación y lenguaje no sexista</b>	A.18				
	A.19				
	A.20				
	A.21				

## 6. Financiación

Se pondrán a disposición del plan todos los medios y recursos (económicos, materiales y humanos) necesarios para llevar a cabo las acciones. Se estima que el coste ascienda a 6.928,80€. La revisión del plan de igualdad, así como la implantación del plan vigente se realiza con los recursos de la entidad, obtenidos a través de financiación pública y/o privada, así como fondos propios de la entidad.

Los recursos humanos y materiales que se planea poner a disposición del cumplimiento del plan se distribuirán por áreas como sigue:

Área del plan	Medios humanos	Medios materiales: Concepto	Cantidad
<b>Acceso al empleo</b>	Gerente (20h) administración y Neuropsicóloga (10h)	Material Fungible y de oficina Instalaciones/infraestructura Teléfono /internet	3.505,01€
<b>Conciliación</b>	Comisión de Igualdad: Gerente /Trabajadora Social (5h)	Material Fungible y de oficina Instalaciones/infraestructura Teléfono /internet	963,82€
<b>Clasificación profesional, promoción y formación</b>	Personal de admon. y Gerente (3h)	Material Fungible y de Oficina Instalaciones e Infraestructura	350€
<b>Retribuciones</b>	Comisión de Igualdad: gerencia y Trabajadora Social (3h)	Material Fungible y de Oficina Instalaciones e Infraestructura	362,11€
<b>Salud laboral</b>	Comisión de Igualdad: Gerente y T. Social (10h)	Material Fungible y de Oficina Instalaciones e Infraestructura	1.207,04€
<b>Comunicación y lenguaje no sexista</b>	Comisión de Igualdad: T. Social y administración (4 h)	Material Fungible y de Oficina Instalaciones e Infraestructura	540,82€
<b>TOTAL</b>			<b>6.928,80€</b>