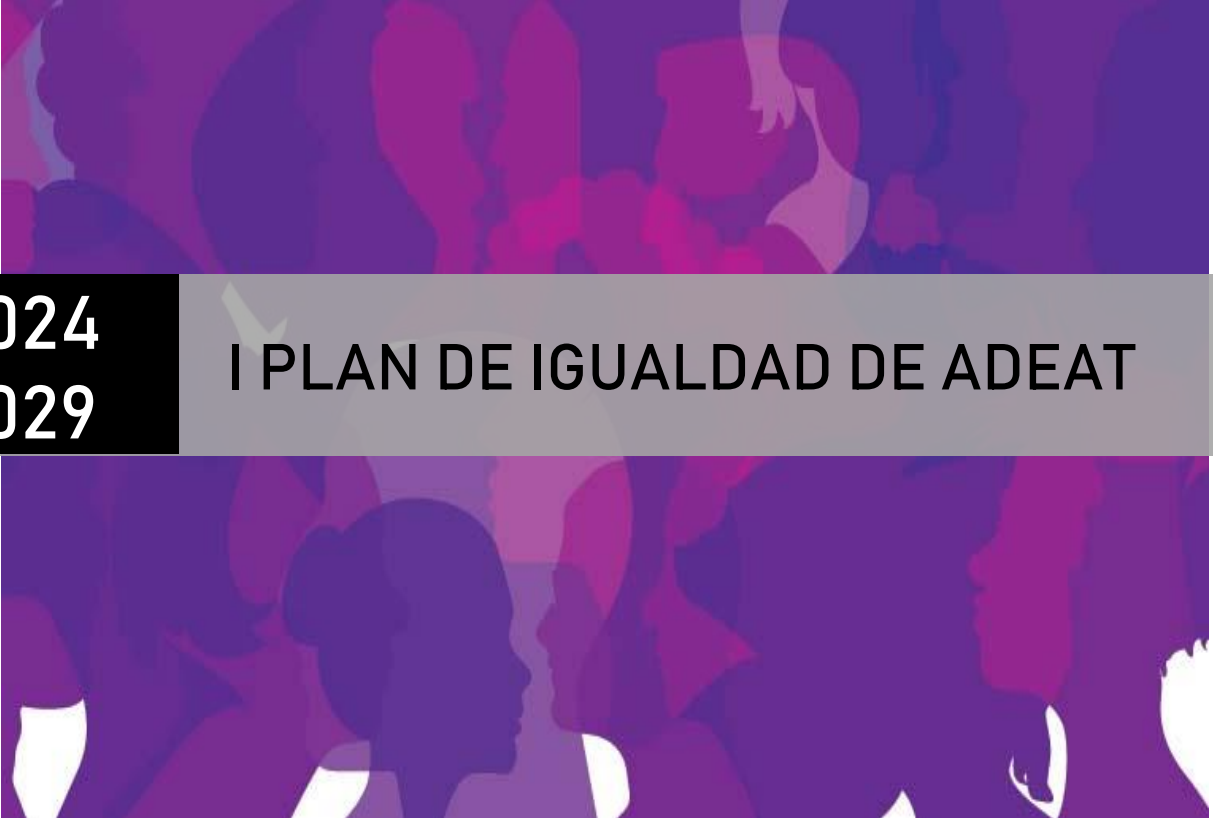




2024
2029

I PLAN DE IGUALDAD DE ADEAT



ÍNDICE

	Pág.
GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA EMPRESA.....	3-4
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD.....	5
INTRODUCCIÓN.....	5-6
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
VIGENCIA.....	6
ESTRUCTURA.....	7
OBJETIVOS DEL PLAN.	7-9
PROGRAMA Y ACTUACIÓN.....	10-24
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	25-30

GARANTIA DE COMPROMISO DE LA EMPRESA

Las políticas públicas internacionales, comunitarias y nacionales han introducido paulatinamente las exigencias del movimiento feminista en relación a los derechos de ciudadanía de las mujeres. Esto ha permitido el progreso en derechos civiles, políticos y sociales en materia de igualdad de género. Desde el ámbito internacional, la Organización de las Naciones Unidas ha trabajado en este camino, dando lugar a distintos avances y acuerdos.

En España, la igualdad de género comienza a ser un objetivo institucional a partir de 1983, con la creación del Instituto de la Mujer. Sin embargo, no será hasta 2007 cuando se de un salto cualitativo al orientar las políticas hacia igualdad real, adoptando la estrategia de la transversalidad a través de la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de la que se deriva el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

Andalucía, a través de su Estatuto de Autonomía, afirma que “la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”.

En cuanto a la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, el artículo 23 insta a las empresas 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”.

Partiendo desde este marco legal, ADEAT declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa

y de Recursos Humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se nombrará un/a comisión responsable de elaboración, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD.

ADEAT es una ONG sin ánimo de lucro nacida en el año 1.999 y promovida por un grupo de vecinos del barrio que observan un grado de deterioro y unas condiciones de abandono en las que se encuentran personas con problemas de adicciones en los alrededores de la calle Torremolinos.

ADEAT es referente y pionero en la provincia de Córdoba. Su dedicación va más allá de lo tangible o visible. El equipo humano que forma esta asociación posee unos valores de solidaridad, cercanía y respeto, que son transmitidos en el día a día a esas personas con problemas de drogodependencias y otras adicciones que tanta ayuda necesitan.

Nuestra misión principal es ayudar a crear cauces para la promoción humana y el desarrollo integral de hombres y mujeres en riesgo de exclusión social, mejorando su calidad de vida y disminuyendo los riesgos que ocasionan el consumo de sustancias tóxicas.

ADEAT cuenta con un total de 8 personas trabajadoras y 18 socios y socias.

2. INTRODUCCIÓN

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, ADEAT opta por poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades, a fin de continuar trabajando para crear conciencia de los derechos individuales de sus trabajadores y trabajadoras, logrando establecer pautas de comportamiento saludables y ejemplares.

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto ordenado de medidas adoptadas 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.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores a las mujeres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla, incluida el personal de dirección.

4. VIGENCIA

El presente Plan tendrá una vigencia de cinco años revisable anualmente.

5. ESTRUCTURA

El programa de actuación del Plan de Igualdad se estructura en:

-  Objetivos Generales
-  Objetivos Específicos

-  Medidas
-  Personas Responsables
-  Plazos de Ejecución

6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

1. Concretar en medidas detalladas los valores de la entidad a favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.
2. Velar por el bienestar de las personas colaboradoras de la entidad.
3. Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la entidad y su entorno directo.
4. Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la entidad y la conciliación de su vida personal y profesional.
5. Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
6. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los citados temas.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, y calendario para cada una de las siguientes áreas:

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS



7.1 ACCESO A LA ENTIDAD

- Revisar los procedimientos de selección para el acceso a la entidad desde la publicación de las ofertas de empleo hasta la selección final, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, utilizando para ello, procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los diferentes grupos o categorías profesionales de la entidad.

7.2 CONTRATACIÓN

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

7.3 FORMACIÓN

- Establecer una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.
- Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la entidad.

7.4 RETRIBUCIÓN

- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva. Fomentar la equiparación salarial entre mujeres y hombres.

7.5 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la entidad o modalidad contractual.
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

7.6 SALUD LABORAL

- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- Elaborar y difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

7.7 VIOLENCIA DE GÉNERO

- Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

7.8 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Disponer de información estadística desagregada por sexo.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

8. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la entidad tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, y seguimiento de las acciones.

Se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

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

8.1. ACCESO A LA ENTIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Revisar los procedimientos de selección para el acceso a la entidad desde la publicación de las ofertas de empleo hasta la selección final para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, utilizando para ello procesos de selección transparentes y objetivos relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.

Medidas:

1. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existente para la selección:
 - a. Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo.
 - b. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión tanto canales internos como externos (web, portal de empleo, anuncios prensa...) de las ofertas de la entidad.
 - c. Eliminar en los anuncios que se publiquen cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.
 - d. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad sobre la igualdad de oportunidades.
2. Revisar el procedimiento de selección para comprobar que se utilizan criterios objetivos que no contemplan aspectos de contenido personal o estereotipos de género y que garantizan una selección igualitaria.
3. Utilizar un guion de entrevista estandarizado en los procesos de selección.
4. Utilizar un guion de entrevista estandarizado en los procesos de selección.
5. Disponer de información estadística desagregada por sexo y tipo de contrato de los procesos de selección para diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas y su resultado, número de personas seleccionadas y número de personas contratada).

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los diferentes grupos o categorías profesionales de la entidad.

Medidas:

1. Establecer para todos los procesos de selección la medida de acción positiva de que, a condiciones equivalentes de idoneidad, accederán el sexo subrepresentado en las categorías y puestos de que se traten.

8.2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

Medidas:

1. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo.
2. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo.
3. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes al encadenamiento de contratos temporales cuando recaen sobre las mismas personas.
4. Proporcionar a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a los contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares o excedencias por guarda legal.
5. Garantizar la igualdad de trato en las modalidades de contratación existentes y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del Plan.

8.3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Establecer una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.

Medidas:

1. Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación y todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.
2. Formar a las personas responsables del Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.
3. Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos y nuevos mandos.
4. Informar y sensibilizar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad, incluyendo a aquellas personas de la plantilla personas que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares.
5. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y los hombres en el mismo.
7. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación

1. Diseñar un programa de comunicación de la formación que acerque el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma (a través de puntos de información, boletines, circulares...).

2. Realizar la formación en horario laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares.
3. Formar a mujeres y hombres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas/os, para poder acceder a determinados puestos y buscar el equilibrio.

8.4. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO

Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva. Fomentar la equiparación salarial entre mujeres y hombres.

1. Realizar un estudio por categorías profesionales puestos y sexo en el que se analicen las retribuciones medias con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como del disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) incide sobre los salarios de mujeres y hombres.
2. En caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un programa que contenga medidas correctoras con plazos de aplicación.
3. Llevar a cabo una política transparente en materia de salarios, comunicando la política retributiva fuera del marco convencional (retribuciones fuera de convenio), estableciendo pautas de comunicación de los criterios.
4. Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos.
5. Facilitar a la Comisión de Seguimiento información sobre las retribuciones medias por centros, categorías profesionales, puestos y sexo para realizar el seguimiento de la igualdad retributiva.

8.5. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

1. Utilizar los canales de comunicación interna de la entidad (tablones de colgados en los tablones de anuncios, nóminas, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la entidad, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.
2. Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho.
3. Informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.
4. Realizar un informe en el que se detalle las solicitudes de reducción de jornada por centro de trabajo y puesto de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Medidas:

1. Adaptación de la jornada, sin reducirla, y siempre que lo permitan las condiciones de trabajo, para quienes ocupen puestos indirectos y tengan personas a su cargo (menores y familiares).
2. El personal de dirección deberá dar ejemplo y adoptar, a título personal medidas de conciliación para concienciar a la plantilla de la importancia que tienen las mismas en la cultura corporativa de la entidad.
3. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para las/los trabajadoras/es en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
4. Garantizar un permiso no retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales.
5. Establecer un permiso retribuido por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores de 16 años o con personas dependientes a su cargo para atender situaciones excepcionales e imprevistas así como médicos especialistas o por enfermedad grave, que exijan su presencia, justificándolo debidamente.

6. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro (programa), cuando la solicitud sea por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).
7. Se podrá acumular el disfrute del permiso de lactancia de una hora, a petición de la trabajadora comunicando a la entidad con anterioridad a la reincorporación de su baja maternal, en la jornada que correspondan en cada caso.
8. Las trabajadoras y trabajadores que tengan derecho a la reducción de jornada establecida en el art. 37.5 del E.T, podrán solicitar la adaptación horaria acumulando el período de reducción en días completos cuando el causante (menor o familiar) resida en el extranjero, este período se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulando en su caso a las vacaciones, con el límite de horas establecido en la normativa en un período anual. La entidad podrá denegar dicha solicitud por razones operativas debidamente justificadas y, en todo caso, en los periodos de máxima actividad de cada centro.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas:

1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (Jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en la entidad.
2. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con justificación de su efectiva presencia.
3. Tres días de permiso no retribuido, acumulables al permiso de paternidad, que se podrán disfrutar inmediatamente después o durante los cuatro meses posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento adoptivo o preadoptivos manteniendo la entidad la cotización a la Seguridad Social.

8.6 SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

Medidas:

1. Informar a Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por categorías profesionales.
2. Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y la lactancia natural e informará al/el/la responsable de Seguimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas:

1. Elaborar, consensuar y difundir un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
3. Presentar a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.
4. Realizar cursos de formación a mandos y personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

8.6. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección

Medidas:

1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.
2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.
3. No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
4. Informar a la Comisión de seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género tratados.

8.7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Disponer de información estadística desagregada por sexo.

Medidas:

1. Actualizar y adaptar los programas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria desagregada por sexo para el desarrollo del plan de igualdad.
2. Anualmente se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística con los parámetros analizados en el diagnóstico inicial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar la accesibilidad a la plantilla.

Medidas:

1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas.
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista
3. Revisar y corregir el lenguaje e imágenes, texto y contenidos de la página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, convenio colectivo, etc., para que no contengan términos o imágenes sexistas.
4. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la entidad (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Medidas:

1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades", facilitando su acceso a toda la plantilla.
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

3. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la entidad cuenta con un plan de igualdad.
4. Informar a las entidades colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
5. Difundir la existencia, dentro de la entidad de la Comisión de Seguimiento y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la entidad para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.
6. Informar a la Comisión de Seguimiento trimestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la entidad y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.
7. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.
8. Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc.
9. Implementar acciones de información periódicas a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la entidad, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la entidad del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de ADEAT permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

Se nombrará una Comisión de seguimiento que será el Organismo responsable del seguimiento del Plan. Se revisará periódicamente mediante reuniones extraordinarias con ese único cometido. Se elaborará un informe con incidencias que se trasladará al equipo en las reuniones de equipo.

En la primera reunión se elaborará el cronograma de actividades, el cual quedará recogido en planes operativos anuales.

La evaluación del Plan se realizará a través de los indicadores derivados de las actividades de cada objetivo general.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la persona Responsable de Seguimiento y Evaluación que se nombrará para interpretar el contenido del Plan y

evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La persona Responsable de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ADEAT. Dicha persona se nombrará al mes siguiente de la firma del mismo.

9.1 FUNCIONES

La persona Responsable tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras

9.2 ATRIBUCIONES GENERALES

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la persona Responsable, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la persona Responsable, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

Los acuerdos que adopte la persona Responsable en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

9.3 ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia.

En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- ✓ El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- ✓ El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- ✓ Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- ✓ El grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- ✓ El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- ✓ El grado de consecución de los resultados esperados.
- ✓ El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- ✓ El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades
- ✓ Los cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- ✓ La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la persona Responsable de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la entidad, de la información estadística, desagregada por sexos, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la persona Responsable de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse. Se

reunirá cada 6 meses con carácter ordinario durante el primer año y anualmente a partir del segundo año, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la persona Responsable se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes. Los acuerdos para su validez, requerirán del voto favorable de la absoluta de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones del Plan, se informará a la Medios.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a el/la Responsable de Seguimiento y Evaluación, la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.