

I PLAN DE IGUALDAD DE ADICAS 2021-2025

I. Introducción

Nombre o razón social	Asociación de Personas con Discapacidad de Castro Urdiales
NIF	G39453303
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución	1999
Sector de actividad	Personas con discapacidad
Dimensión de la entidad	Plantilla de 4 personas (3 mujeres y 1 hombre) Facturación: 95.000€
Domicilio social	Paseo Barrera 2-bajo
Municipio	Castro Urdiales-Cantabria
Teléfono	942781578//669776647
Correo electrónico	trabajadorsocial@adicas.org
Página web	www.adicas.org

- Historia

ADICAS (Asociación de Personas con Discapacidad de Castro Urdiales) es una entidad sin ánimo de lucro y de interés público, creada en 199 para trabajar por la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, fomentando la vida autónoma e independiente, impulsando la visibilidad de sus usuarios/as desde un marco inclusivo.

Tiene como misión trabajar por mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad de Castro Urdiales y Cantabria Oriental, creando y gestionando servicios y apoyos con criterios de eficiencia, eficacia e igualdad de oportunidades. Para ello han creado diversas comisiones para trabajar la problemática concreta de las personas con discapacidad: Mujer, Juventud, ...

La visión de ADICAS es ser una organización referente de la discapacidad en Castro Urdiales y en la Comunidad de Cantabria, líder en la lucha por alcanzar

la plena integración social de las personas con discapacidad y por fomentar el desarrollo y construcción de una sociedad más justa y solidaria, mediante un proyecto de transformación social, de forma eficiente en la gestión de sus recursos. Cabe señalar que la entidad apuesta por la contribución social como elemento fundamental de cambio apoyándose en la innovación social y dando voz a las personas con discapacidad.

Los valores que promueve son:

- Respeto
- Amabilidad y trato humano
- Calidad
- Profesionalidad
- Responsabilidad
- Compromiso
- Respeto del medio ambiente

Constituyen los fines de esta asociación:

- Difundir la problemática general de las personas afectadas de discapacidades en orden de la promoción y la defensa de los derechos del colectivo.
 - Fomentar el asociacionismo y la unidad entre las personas con discapacidad y sus familias para una mejor defensa de la calidad de vida de las personas con discapacidad.
 - Propiciar una adecuada información a los socios/as.
 - Promover y apoyar servicios técnicos profesionales que permitan desarrollar el máximo potencial de las personas con discapacidad.
 - Reforzar la participación activa y organizada de la comunidad en general en beneficio de las personas con discapacidad.
 - Promover actividades de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.
 - Y todos aquellos otros que redunden en un beneficio para las personas con discapacidad y sus familias
- **Ámbito de actuación**

ADICAS dirige su actividad a personas con discapacidad y para el cumplimiento de estos los mencionados fines se realizarán las siguientes actividades:

- Detectar y entrar en contacto con personas con discapacidad del Municipio de Castro Urdiales, así como con sus familiares, a fin de prestarles ayuda cuando ello sea posible mediante servicios de información, asistencia y tratamiento, buscando su desarrollo personal y propiciando su adecuada normalización e integración.
 - Fomentar acciones y campañas de sensibilización, participación y animación comunitarias a favor de las personas con discapacidad y sus familias.
 - Contactar con otras entidades y asociaciones de personas con discapacidad a nivel provincial y nacional, con el objetivo de compartir proyectos, iniciativas, programas y experiencias, en pro de un trabajo unificado y coordinado.
 - Fomentar la obtención de empleo de las personas con discapacidad mediante programas y proyectos de formación y/o inserción laboral, así como asesorando y participando en la obtención de financiación, de acuerdo con la legislación vigente.
 - Desarrollar convocatorias e iniciativas que de modo directo o indirecto contribuyan a la realización de los fines de la asociación o redundar en beneficio de las personas con discapacidad y en su plena normalización.
 - Organizar y ayudar en la organización de servicios e iniciativas, propiciando el respeto de los derechos y valores de las personas con discapacidad.
 - Celebrar convenios con entidades públicas y privadas.
 - Organizar, auspiciar y/o apoyar la realización de eventos y actividades relacionadas con los objetivos de la asociación.
 - Y todas aquellas otras que redunden en un beneficio para las personas con discapacidad y sus familias, siempre de acuerdo con los fines de la asociación.
- **Dispersión geográfica**

ADICAS se sitúa en la localidad de Castro Urdiales, en la provincia de Cantabria.

Centros de trabajo: tienen una única sede en el Paseo Barrera 2-bajo de Castro Urdiales.

II. Partes que conciertan el plan de igualdad

ADICAS a 18 de enero de 2021 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el día 26 de abril de 2021 una Comisión Negociadora, conformada por 4 personas: 2 representantes de la entidad y 2 representantes sindicales (CCOO Cantabria). La Comisión ha contado además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

Previamente, en ausencia de Representación Legal de las personas Trabajadoras, ADICAS emprendió una comunicación con los sindicatos más representativos para incluir la representación sindical en el proceso de negociación del plan de igualdad. No obstante, en el plazo de diez días únicamente CCOO Cantabria respondió a la convocatoria, quedando conformada la comisión por parte de dos representantes de la entidad y dos representantes sindicales de CCOO Cantabria.

La Comisión Negociadora tiene como función principal la implementación de un Plan de Igualdad, que contará con un diagnóstico negociado de la situación de partida, con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, además de medidas específicas para la promoción de la igualdad y no discriminación, junto a un sistema de seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento de todo ello conforme al RD 901/2020.

En el acta de constitución de la Comisión Negociadora se ha recogido el Reglamento en el que se acuerda el procedimiento de negociación, así como las funciones, siendo estas:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

La Comisión Negociadora ha acordado reunirse tantas veces sea necesario hasta aprobar el presente Plan de Igualdad, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte. Las actas serán aprobadas y firmadas por parte de los miembros de la Comisión Negociadora.

III. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de ADICAS.

El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente al único centro de trabajo de ADICAS.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 8 de septiembre de 2021 al 8 de septiembre de 2025.

IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico.

Datos del personal

El equipo técnico está conformado por 3 trabajadoras y 1 trabajador, por lo que

hay una mayor presencia de mujeres. El 75% de la plantilla son mujeres y el 25 % son hombres. Por tanto, no hay presencia equilibrada de mujeres y hombres en la asociación. Esto es reflejo de una realidad en la que las actividades sociales están más feminizadas, habiendo una mayor presencia de mujeres en el sector de la intervención social. La entidad es consciente, por tanto, de la necesidad de que en el futuro se puedan incorporar más hombres para mejorar la presencia de ambos sexos en los puestos de trabajo.

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato

El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena contratada directamente por ADICAS.

En cuanto al tipo de contrato, un trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo parcial, dos trabajadoras tienen contrato indefinido a tiempo completo, mientras que la trabajadora restante tiene un contrato temporal a tiempo parcial. Por tanto, existe estabilidad en la contratación del equipo.

Actualmente, una trabajadora con contrato indefinido a tiempo completo tiene una reducción de jornada.

Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)

A fecha de realización del diagnóstico, una trabajadora tenía una jornada de entre 36 y 40 horas; otra trabajadora, entre 21 y 25 horas; y, la trabajadora restante, entre 16 y 20 horas de jornada semanal.

El único trabajador de la plantilla está contratado para realizar servicios puntuales, realizando menos de 10 horas al mes y sin un horario o calendario cerrado.

La asignación de la jornada laboral depende del horario de atención durante las actividades que se desarrollan desde la asociación, lo que explica la duración de la jornada del equipo.

Antigüedad

Dos trabajadoras llevan trabajando en la entidad entre 10 y 20 años. Por otro lado, el único trabajador del equipo tiene una antigüedad de entre 1 y 3 años. La trabajadora restante se incorporó durante los últimos 6 meses.

Nivel de formación

El 100% de la plantilla tiene estudios universitarios, por lo que se trata de un equipo muy cualificado. Además, una de las trabajadoras cuenta con estudios de especialización.

Discapacidad y nacionalidad

El 100% de la plantilla tiene nacionalidad española.

No hay ninguna persona en el equipo con una discapacidad reconocida.

Selección y contratación

Las vacantes en la entidad surgen por necesidad de un programa o subvención concreta o por la cobertura de bajas en el equipo de los programas. Como sistema de selección, se lleva a cabo primero una valoración de los curriculums recibidos y, seguidamente, se llevan a cabo entrevistas personales.

En todos los procesos de selección, las características generales o transversales que busca la organización son personas comprometidas que tenga una especial sensibilidad con la discapacidad y con la igualdad de oportunidades. Además, valoran que haya sido voluntario/a en ADICAS, que residan por la zona, y que tengan discapacidad.

En el Convenio Colectivo (XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad) se establece que, los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial tendrán preferencia a ampliar su jornada, en caso de necesitarlo la entidad y reunir las personas trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores, si hubiere.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de trabajadoras, identificándose una feminización de la organización.

Cabe señalar que la entidad cuenta con una subvención desde 2018 para la contratación de un monitor y de una monitora únicamente durante los meses de julio y agosto. Para la conformación de este equipo de monitores/as que presta un servicio específico y puntual durante los meses de verano, se contrata al mismo monitor y a la misma monitora cada año.

Asimismo, también debido a la concesión de una subvención cuyo plazo de ejecución de la actividad es de 5 meses cada año, ADICAS contrata a una psicóloga o a una terapeuta ocupacional de forma temporal para cubrir el servicio durante este periodo.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

Para la descripción de los perfiles profesionales y los puestos de trabajo, se sigue el criterio del conocimiento y formación para el puesto a cubrir.

Así, la plantilla tiene asignados los siguientes grupos:

- Grupo II (personal titulado) – titulado/a nivel II (Dos trabajadoras)
- Grupo II (personal titulado) – titulado/a nivel I (Una trabajadora)
- Grupo III (personal técnico) – técnico/a (Un trabajador)

El equipo está compuesto por una trabajadora social, una administrativa, una terapeuta ocupacional y un técnico informático.

Se resalta que tanto la presidencia como la tesorería de la Junta Directiva, son cargos ocupados por mujeres.

Para la realización del diagnóstico, se ha creado un sistema de valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, no apreciándose

diferencias de género en la valoración y retribución de los puestos, correspondiente la estructura salarial a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Formación

ADICAS no cuenta con un Plan de Formación.

Las personas trabajadoras manifiestan una necesidad formativa y desde la organización se procura cubrir dicha demanda. Los cursos impartidos hasta la fecha han tenido que ver con la capacitación técnica, la digitalización... Se busca la personalización y se permite la asistencia de formaciones impartidas por otras organizaciones compensando después las horas de trabajo.

ADICAS no ha organizado formación específica sobre igualdad de género, pero su plantilla sí está formada en la materia.

Promoción profesional

ADICAS no cuenta con ninguna metodología estándar de evaluación de personal, ni existen planes de carrera. Debido a las características de la organización, no hay posibilidad de promocionar internamente. Tampoco se dispone de la posibilidad de retener “el talento”, ni se dispone de recursos económicos para ello.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial y retribuciones

ADICAS no cuenta con medidas o pautas específicas que garanticen la intimidad en relación con el entorno digital ni para garantizar la desconexión digital.

De forma temporal se ha trabajado en remoto debido a la pandemia. Están valorando la realización de teletrabajo en caso de cuarentenas y cambios en el funcionamiento.

En el siguiente apartado se incluyen los resultados de la auditoría salarial, donde se ha creado un registro retributivo y un sistema de valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, de acuerdo a la normativa vigente en materia de igualdad retributiva.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

ADICAS, además de las medidas y derechos recogidos en la normativa vigente y en el convenio colectivo de aplicación, facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de las reducciones de jornada, flexibilidad de horarios, bolsa de horas o días de libre disposición, jornada coincidente con el horario escolar y, debido a la situación de emergencia sanitaria, la metodología de trabajo a distancia.

No se ha desarrollado ninguna actuación para la promoción de la corresponsabilidad o reparto equitativo del trabajo doméstico y de cuidados.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ADICAS no cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Hasta la fecha, no se ha detectado ninguna situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Política Social

ADICAS conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres.

No se han realizado acciones positivas para fomentar la igualdad de género.

Riesgos laborales y salud laboral

ADICAS cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general con medidas especialmente sensibles como las mujeres embarazadas o periodo de lactancia.

Lenguaje y comunicación no sexista

Desde ADICAS se realiza concienciación escolar en temas relacionados con la discapacidad y la igualdad de oportunidades

La organización trata de hacer un uso inclusivo del lenguaje, tanto por género, como por discapacidad, y reconocen tener una imagen interna y externa inclusiva.

Voluntariado

No se identifican diferencias en la participación de las voluntarias y los voluntarios. A fecha de realización del diagnóstico, el equipo de voluntariado de ADICAS contaba con 5 voluntarias y 3 voluntarios, por lo que se aprecia una ligera feminización en este equipo, acorde con la realidad del tercer sector de acción social.

En relación a la participación de personas en las asambleas generales de la organización durante los últimos 12 meses, se observa una media de 18 mujeres y 12 hombres.

En cuanto a la participación en la Junta Directiva, esta está compuesta por 4 mujeres y 2 hombres.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

ADICAS colabora con entidades de Mujeres como Atalaya o con el Centro Municipal de Información a la Mujer.

Además, diseñan programas y actividades que facilitan la conciliación y el respiro familiar, teniendo como premisa la feminización del rol de cuidadora.

La organización refiere una mayor participación por parte de las mujeres, tanto en la representación como en el liderazgo y toma de decisiones.

Violencia de género

La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género.

No se han realizado campañas específicas de prevención o concienciación ante la violencia de género para el personal laboral, aunque sí para personas usuarias y voluntariado.

Existe conciencia ante la violencia de género consideran que su equipo tiene herramientas para la detección de caso de violencia que pudieran encontrarse en el trabajo de intervención.

Necesidades y propuestas detectadas por la entidad

Necesidades:

- Recibir apoyo y asesoramiento externo para activar un protocolo de prevención, detección y atención en casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Recibir apoyo y asesoramiento para elaborar un protocolo de actuación ante la violencia de género.
- Se identifica la posibilidad de visibilizar más su compromiso con la Igualdad de Oportunidad.

Propuestas:

- Medidas dirigidas ante la discriminación de género y la violencia contra las mujeres.
-

Conclusiones

Fortalezas

- La asociación cuenta con un equipo concienciado con la igualdad entre mujeres y hombres.
- No existen condiciones de trabajo con turnicidad, nocturnidad, horas extraordinarias u horas complementarias que pudieran tener un impacto negativo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Aunque no se recoja formalmente, desde la entidad se facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de la flexibilidad.
- Las mujeres están en los puestos de toma de decisión, no existiendo jerarquías internas.
- Se trata de promover los principios de igualdad, no discriminación y no violencia en las actividades dirigidas a las personas usuarias de la organización, así como detectar posibles casos de violencia de género.

Principales problemas y dificultades detectadas

- ADICAS es una entidad feminizada, reflejando la mayor presencia de mujeres en el tercer sector, especialmente en el de intervención social, reflejándose tanto en el equipo contratado, como en la Junta Directiva, asambleas generales y en el voluntariado.
- Debido a las limitaciones por el tamaño de la organización y de financiación, no hay muchas oportunidades para el desarrollo de formación, incorporación de nuevo personal, mejora en las condiciones de trabajo, desarrollo profesional y oportunidades de promoción.
- No se han implementado procedimientos formales para la descripción de los procesos de selección, clasificación y valoración de los puestos de trabajo y descripción de perfiles profesionales.
- No hay medidas específicas o un protocolo para la prevención, detección y atención ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Ámbitos prioritarios de actuación

- Se podría trabajar la detección de necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y buscar estrategias para seguir facilitando la conciliación y promover la corresponsabilidad.
- Se puede trabajar la concienciación y la formación en igualdad de género, así como corresponsabilidad y la interseccionalidad del género y la discapacidad para poder incorporar la perspectiva de género en los proyectos, así como realizar una detección de necesidades y medir el impacto de género de las actividades de la organización.
- Sería interesante buscar estrategias para promover una mayor participación de hombres en las actividades de intervención social y en el equipo voluntario.

- Continuar promocionando los valores de igualdad de género y no discriminación con las personas usuarias de los espacios de la asociación.
- Se podría realizar una revisión del lenguaje utilizado en la página web y redes sociales para utilizar un lenguaje inclusivo.

V. Resultados de la auditoría salarial

La entidad rige sus salarios por lo determinado en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, estando estos en ADICAS igualados o por encima de convenio.

Según el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

"A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras".

Por otro lado, en el artículo 7 del citado Real Decreto, se recoge la normativa en relación a la auditoría salarial,

"Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad

retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.”

Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor. Para el desarrollo del sistema de valoración de puestos de trabajo se han diseñado factores que permiten, desde los principios de adecuación, totalidad y objetividad, describir cada puesto de trabajo y asignar un valor ponderado a cada categoría que conforma cada uno de los factores. Se han clasificado los factores en los bloques: conocimientos y aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

La siguiente tabla presenta los factores de cada uno de los bloques, así como la ponderación asignadas a cada uno de estos:

Conocimientos y aptitudes	35	Formación reglada	25
		Formación no reglada	10
		Experiencia remunerada	10
		Experiencia equipo voluntariado en la organización	7,5
		Experiencia voluntariado 3er sector (otras organizaciones)	7,5
		Competencias digitales	15
		Competencias en Habilidades Sociales	10
		Competencias en Habilidades de Cuidado y Atención	10
		Idiomas	5
		Total	100
Esfuerzo	35	Postura	10
		Esfuerzo mental	30
		Esfuerzo emocional	30
		Trabajo con pantallas	20
		Riesgo de accidente o riesgos físicos	10
		Total	100
Responsabilidad	25	Complejidad técnica de las tareas	15
		Autonomía	15
		Toma de decisiones estratégicas	10
		Puestos de dirección	5
		Número de personas bajo su responsabilidad	5
		Dirección de programas según nº de personas beneficiarias	10
		Presupuesto gestionado y manejo de fondos	10
		Coordinación de proyectos	10
		Confidencialidad	10
		Atención a personas usuarias y beneficiarias	10

		Total	100
Condiciones de trabajo	5	Disponibilidad para viajar	10
		Trabajo en fines de semana y festivos	10
		Disponibilidad horaria	10
		Turnicidad	0
		Nocturnidad	0
		Jornada partida	10
		Aislamiento	10
		Polivalencia o definición extensa de obligaciones	50
		Total	100
Total bloques	100		

En la siguiente tabla se presentan los resultados del sistema de valoración de puestos de trabajo llevado a cabo, valorando los 4 puestos diferentes que estructuran la plantilla de ADICAS:

ID	Puesto	Grupo	TOTAL PUNTOS
P001	Técnico/a de administración	Grupo 3	66,62
P002	Trabajador/a social	Grupo 2	67,76
P003	Técnico/a de informática	Grupo 3	56,71
P004	Terapeuta ocupacional	Grupo 2	64,96

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

En este caso concreto, no se ha determinado ningún puesto de trabajo de igual valor conforme a la valoración de puestos de trabajo realizada.

Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del

software estadístico SPSS. La fecha de referencia de los datos es el 31 de enero de 2021.

Este apartado ha de cumplir el principio de transparencia retributiva, garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

- Complementos salariales y percepciones extrasalariales

Cabe destacar que en ADICAS existen complementos salariales (personal, de puesto, y de desarrollo y capacitación) pero no percepciones extrasalariales.

Hemos podido realizar un estudio de los mismos desagregado según sexo. En relación a estos complementos, es preciso mencionar la siguiente información:

- El único trabajador de la asociación no recibe ningún complemento salarial, por lo que no se ha podido realizar una comparativa ni extraer la brecha salarial en cada uno de estos conceptos al no haber datos comparables.
- Del total de las trabajadoras:
 - o Dos trabajadoras perciben el complemento de desarrollo y capacitación profesional
 - o Dos trabajadoras perciben el complemento personal
 - o Una trabajadora percibe el complemento de puesto

- Salario base efectivo y equiparado y valor hora ordinaria de trabajo

En primer lugar, se ha calculado la media del salario base efectivo, proporcional al porcentaje de jornada, es decir, considerando las cuantías percibidas durante el periodo analizado.

Asimismo, se ha calculado la media del valor de una hora ordinaria de trabajo calculada teniendo en cuenta el salario base y que permite realizar una comparativa sin que afecte la proporcionalidad de las jornadas parciales.

Con este mismo fin, se ha calculado el salario base equiparado, pudiendo así comparar cuál sería la diferencia salarial entre mujeres y hombre si, además de haber trabajado durante los 12 meses, percibieran la cuantía correspondiente al 100% de la jornada, sin tener en cuenta las reducciones de jornada.

Es preciso mencionar que solo una persona de la plantilla está al 100% de la jornada (1 trabajadora), ya que la otra trabajadora con jornada completa está acogida a una reducción por guarda legal. También cabe recordar que el único trabajador realiza una jornada de 4 horas mensuales (en torno a 1 hora de trabajo semanal), no habiendo posibilidad de acordar una ampliación del número de horas, debido a la incompatibilidad que existiría con el desarrollo de su empleo principal.

Seguidamente, se han calculado las diferencias entre la media de los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras, así como la brecha salarial (TV%). La brecha salarial es un cálculo que permite medir las diferencias expresadas en una tasa de variación porcentual comparando las retribuciones percibidas de

los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla. Los resultados se expresan en un porcentaje, donde:

- El porcentaje igual a "0" expresa que no hay diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres.
- Si el porcentaje es mayor de 0%, indica que las mujeres tienen un salario mayor que el de los hombres.
- Si el porcentaje es menor de 0%, indica que son los hombres quienes perciben un mayor salario que las mujeres.

Según normativa vigente, es preciso estudiar, justificar y, en el caso de que no estén justificadas, desarrollar un plan de actuación para eliminar aquellas brechas que superen el 25%.

Cabe resaltar que hombres y mujeres en la plantilla de ADICAS se encuentran en diferentes categorías, grupos profesionales, departamentos y puestos funcionales, por lo que una comparativa en base a estos ítems no arroja ningún dato que pueda ser significativo de análisis de género (no es posible saber si existen brechas según las variables mencionadas), ya que en ninguna categoría existen datos de hombres y mujeres para poder hacer una comparativa.

Analizando los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el total de las trabajadoras (3 mujeres) y el total de trabajadores (1 hombre), se observa que hay una mayor percepción salarial por parte de las trabajadoras en cuanto al salario base efectivo, con una diferencia de 10.528€ anuales. Lo contrario sucede con el salario base equiparado, donde la diferencia es de 29.761,62 € a favor de los hombres.

Calculada la brecha salarial de género, los resultados muestran una brecha salarial a favor de las trabajadoras del -978% en el salario base efectivo. En el valor de una hora ordinaria de trabajo, la brecha es a favor del trabajador hombre en un 57,9%; apareciendo también brecha similar en el salario base equiparado, donde la brecha se sitúa en un 61,2%.

De nuevo, esta brecha se justifica debido a que el único varón de la plantilla realiza labores puntuales de trabajo en la organización como técnico informático, siendo su jornada mensual muy inferior a la de sus compañeras, desarrollando 4 horas mensuales de trabajo.

Sin embargo, en los resultados del valor de una hora ordinaria de trabajo y en el salario base equiparado la brecha se sitúa en un 57,9% y en un 61,2%, respectivamente, a favor de los trabajadores.

Desde ADICAS refieren que este profesional desempeñaba su labor de manera externa a la asociación y, al ser contratado directamente por la misma para los mismos servicios, se acordó mantener el salario que percibía cuando era trabajador externo. Este trabajador no recibe ningún tipo de complemento, como sí sucede con las mujeres trabajadoras.

En cuanto al análisis de la mediana, los resultados muestran la misma situación, con una mayor cuantía en el caso de las trabajadoras, y con una brecha salarial en favor de las trabajadoras en el salario base efectivo; estando la misma justificada por el número de horas de trabajo del contrato del único varón de la plantilla.

No obstante, de nuevo remarcar que el valor de una hora ordinaria de trabajo es más “cara” para el trabajador, creándose aquí una brecha en la mediana del 57,4%. Lo mismo sucede en el salario base equiparado, donde la brecha se sitúa en un 61,7% a favor del trabajador.

Añadir que no hay igualdad de puestos ni de categorías ni grupos, por lo tanto la comparativa solo puede realizarse en términos totales.

Esta auditoría tendrá una vigencia de 4 años a partir de la aprobación del presente plan de igualdad, por lo que se extenderá hasta el 8 de septiembre de 2025.

VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de ADICAS ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 13 ejes que componen el contenido de este plan.

Estos ejes de actuación son:

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades	Ejes	1	Proceso de selección y contratación
		2	Clasificación profesional
		3	Formación
		4	Promoción profesional
		5	Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres
		6	Infrarrepresentación femenina
		7	Retribuciones
		8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

		9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
		10	Lenguaje y comunicación no sexista
		11	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
		12	Violencia de género
		13	Salud laboral desde la perspectiva de género

VII. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en ADICAS la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

- Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

- Clasificación profesional

Objetivos:

- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

- Formación:

Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

- Promoción profesional

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
 - Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivos:

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Garantizar la desconexión digital.
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

- Retribuciones:

Objetivo:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
 - En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Objetivos:

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.

- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
- Lenguaje y comunicación no sexista:

Objetivos:

 - Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
 - Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.
 - Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
 - Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.
- Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

Objetivos:

 - Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
 - Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
 - Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- Violencia de género

Objetivos:

 - Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
 - Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
 - Concienciar y formar a las personas de gestión de personal sobre los derechos laborales dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género.
- Salud laboral desde la perspectiva de género

Objetivos:

 - Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
 - Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

VIII. Medidas de actuación

Eje 1: proceso de selección y contratación

1.1.	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta directiva Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. % de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados. % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a). 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

Eje 2: clasificación profesional

2.1.	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (svpt) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y
------	--

Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Informe de plantilla media anual (desagregada por sexo y clasificación profesional) Organigrama actualizado anualmente 				
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.</p>				

Eje 3: formación

3.1.	<p>Promover formación de todo el equipo, contratado y voluntario, y de la junta directiva de la entidad, en la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Pudiéndose trabajar los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género - Medición del impacto de género en proyectos sociales - Igualdad de género - Corresponsabilidad - Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo - Derechos laborales de las víctimas de violencia de género - Masculinidades responsables - Actitudes machistas y resistencias visibles e invisibles en la vida cotidiana - Interseccionalidad, especialmente género y discapacidad - Coeducación - Prevención, detección e intervención en casos de violencia de género, especialmente violencia de género y discapacidad <p>La formación se incluirá dentro del horario laboral.</p>
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo dirección. Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. • % de personas voluntarias formadas sobre el total de voluntarios/as, desagregado por sexo. • % de personas de la junta directiva formadas, desagregado por sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas 				
Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)				

Eje 4: promoción profesional

4.1.	Ante nuevas vacantes, dar prioridad a las personas con discapacidad, equipo de voluntariado, personal en prácticas y al equipo profesional contratado, siempre que cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir la segregación vertical y horizontal tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).
Departamento/s o persona/s	Junta directiva Equipo técnico

responsable/s					
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas • % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas • Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio • Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional. 				
Recursos necesarios	<p>*medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</p> <p>Canales de comunicación interna y externa habituales.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

Eje 5: condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

5.1.	Establecer pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la desconexión digital. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año de implantación		X			

Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas. • Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas. • Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión. 				
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

5.2.	Estudiar la implantación del trabajo a distancia y metodologías mixtas de forma opcional, elaborando un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del teletrabajo, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y prl, supervisión, consejos, etc. Adaptándose a la normativa vigente.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación al real decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Garantizar la desconexión digital. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad Junta directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	

Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación del protocolo o plan • Difusión del protocolo o plan • Valoración de la utilidad del protocolo o plan • N° de personas trabajadoras con metodología de trabajo a distancia 			
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento del teletrabajo. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

Eje 6: infrarrepresentación femenina

6.1.	Seguir promoviendo una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (junta directiva y asambleas), así como en tareas de representación.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos). 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta directiva Asambleas generales Comisión de igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, hasta alcanzar un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres. 				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

Eje 7: retribuciones

7.1.	Revisión, desde la perspectiva de género, de la asignación de las retribuciones salariales, tratando de, siempre que la solvencia económica y la financiación de los proyectos lo permita, reducir la brecha salarial detectada.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad Junta directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Revisión realizada Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el rd 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres 				
Recursos necesarios	<p>*medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</p> <p>Convenio colectivo de referencia.</p> <p>Herramienta – auditoría salarial.</p> <p>Herramienta – registro salarial.</p> <p>Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

Eje 8: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1.	En las reuniones y otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta directiva Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Pautas de gestión del tiempo en reuniones redactadas y aprobadas por la comisión de igualdad. Nº y % de personas de la plantilla, dirección, responsables y coordinación que reciben las pautas. 				
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

8.2.	Difundir guías e información de medidas y recursos de
------	---

corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico. Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de personas de la plantilla a las que se les ha informado. Canales utilizados. 				
Recursos necesarios	<p>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.</p> <p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

8.3.	<p>Ampliar las medidas de conciliación, estableciendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Permiso retribuido por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo de las personas trabajadoras. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consultas médicas de menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Promocionar las medidas de conciliación en la

específicos	<p>normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<p>Junta directiva Comisión de igualdad</p>				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Informe anual de permisos de personas trabajadoras desagregadas por sexo y motivo entregado a la comisión de seguimiento. 				
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.</p>				

Eje 9: prevención del acoso sexual y por razón de sexo

9.1.	<p>Elaboración, aprobación y difusión de un protocolo que recoja las actuaciones de prevención y atención de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad.</p> <p>El protocolo contendrá los mecanismos para garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se incluirán unas pautas de actuación ante situaciones donde el acoso se produzca por parte de una persona en un puesto superior o por parte de la persona responsable directa. También contendrá medidas de prevención y concienciación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p> <p>El protocolo antiacoso abarcará, al equipo técnico, personas en</p>
------	---

prácticas, equipo de voluntariado y personas beneficiarias de los proyectos, realizando también difusión del documento.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. • Adaptación a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad Junta directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X				
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo elaborado y aprobado por la comisión de igualdad. • Difusión del protocolo al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. • Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso. • Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado. 				
Recursos necesarios	Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

9.2.	<p>Nombrar y formar a una persona o a un equipo como responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.</p> <p>Se realizará una autoformación que aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o por razón de sexo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. • Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X				
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Acta aprobada de la comisión de igualdad donde se nombra a la persona o equipo responsable. • Nº de personas que se autoforman sobre prevención y atención del acoso. • Valoración de la formación. 				
Recursos necesarios	<p>Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

9.3.	<p>Redactar un documento en el que se recojan las recomendaciones en caso de sufrir acoso sexual y/o por razón sexo.</p>				
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de 				

específicos	actuación adecuados.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X				
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de recomendaciones básicas frente al acoso sexual, laboral y por razón de sexo entregado a la comisión de seguimiento. • Difusión de las recomendaciones al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. 				
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

Eje 10: lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	Seguir cuidando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<p>Comisión de igualdad</p> <p>Equipo técnico</p> <p>Comunicación</p>				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025

Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos generados con lenguaje inclusivo 				
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Manual para la comunicación inclusiva.</p> <p>Equipo responsable.</p>				

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar anualmente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.). Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente. Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad Comunicación				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de			X		

prioridad				
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del plan de igualdad en la página web. • Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. • Nº de comunicaciones de los avances del plan de igualdad realizadas. • Difusión del plan al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. 			
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.			

10.3.	Difusión entre la plantilla de un documento en formato pdf con recomendaciones básicas para lograr un lenguaje no sexista en las comunicaciones escritas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad Equipo técnico Comunicación				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de las recomendaciones al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet.				

	Manual para la comunicación inclusiva. Equipo responsable.
--	---

Eje 11: cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Seguir estableciendo colaboraciones con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres para el desarrollo de actuaciones y campañas, así como formar parte de redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora 				
Recursos necesarios	Base de datos con entidades colaboradoras. Materiales para la realización de campañas. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

11.2.	En el caso de que se conceda y disponga de financiación para ello, desarrollar actividades y talleres concretos para la reflexión, promoción
-------	--

de la igualdad, corresponsabilidad y prevención de actitudes machistas en los grupos de personas usuarias que participan en los programas de la asociación.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de actividades realizadas • Nº de personas que participan, según sexo. • Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas. • Propuestas de mejora. 				
Recursos necesarios	Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos las actitudes machistas. Materiales necesarios para desarrollar las actividades. Presupuesto y entidades financiadoras Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

11.3.	Seguir trabajando y profundizar en la implementación de una metodología coeducativa en la implementación de los proyectos de la asociación.				
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, 				

específicos	midiendo el impacto de género que pueden tener.				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad Equipo técnico				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Descripción de los contenidos y los temas tratados en las actuaciones realizadas. 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Materiales para el desarrollo de actividades y talleres. Equipo responsable.				

Eje 12: violencia de género

12.1.	Difundir en un documento los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación			X		
Vigencia			X		
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	

Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento sobre derechos laborales de las víctimas de violencia de género elaborado y entregado a la comisión de seguimiento. • Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado. 			
Recursos necesarios	<p>Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género (ejemplo CCOO Cantabria)</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

Eje 13: salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	En el caso de actualizar el plan de PRL de la entidad, garantizar que esta revisión se realice desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad. • Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de igualdad Junta directiva				
Temporización	2021	2022	2023	2024	2025
Año implantación					
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de PRL con perspectiva de género • Nº y % de personas que reciben el plan de PRL sobre 				

evaluación	el total de la plantilla.
Recursos necesarios	<p>Empresa externa responsable de PRL.</p> <p>* la temporización de la implementación de esta medida irá en función de la necesidad de actualización del plan de PRL.</p>

IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

Materiales e informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Canales de comunicación interna y externa habituales.
- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital.
- Manuales para el establecimiento del teletrabajo.
- Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones.
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Manual para la comunicación inclusiva.
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género (ejemplo CCOO Cantabria)
- Manuales, guías didácticas, recopilaciones de actividades para trabajar en grupos las actitudes machistas.
- Convenio Colectivo de referencia.
- Herramienta – Auditoría Salarial.
- Herramienta – Registro Salarial.
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas.
- Materiales para la realización de actividades y talleres con usuarios/as.

Humanos

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (Consultar fichas)
- Empresa externa responsable de PRL.

Económicos

- Presupuesto y entidades financiadoras

X. Calendario

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
Eje 1	1.1																	
Eje 2	2.1																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
	2.2																	
Eje 3	3.1																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
Eje 4	4.1																	
	4.1																	
Eje 5	5.1																	
	5.2																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
Eje 6	6.1																	
Eje 7	7.1																	
Eje 8	8.1																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
	8.2																	
	Difundir guías e información de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
8.3	<p>Ampliar las medidas de conciliación, estableciendo :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permiso retribuido por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo de las personas trabajadoras. • Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consultas médicas de menores de edad o personas dependientes o con discapacidad a cargo. 																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
Eje 9	9.1																	
	9.2																	
	9.3																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
Eje 10	10.1																	
	10.2																	
	10.3																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
Eje 11	11.1 Seguir estableciendo colaboraciones con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres para el desarrollo de actuaciones y campañas, así como formar parte de redes de colaboración y coordinación ante la detección de posibles casos de violencia de género.																	
	11.2 En el caso de que se conceda y disponga de financiación para ello, desarrollar actividades y talleres concretos para la reflexión, promoción de la igualdad, corresponsabilidad y prevención de actitudes machistas en los grupos de personas usuarias que participan en los programas de la asociación.																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
	11.3																	
	12.1																	
Eje 13	13.1																	

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T
Seguimiento del plan	Seguimiento del plan																	
Evaluación del plan	Evaluación intermedia																	
	Evaluación final																	

XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de ADICAS.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

- Seguimiento:

La información recogida se plasmará en la memoria anual de la entidad.

Los informes harán referencia a la situación actual de ADICAS y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de ADICAS en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- Evaluación:

La evaluación intermedia se realizará en el cuarto trimestre de 2023. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

- Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad

En el plazo de 1 mes desde la aprobación y firma del plan de igualdad, se constituirá la comisión de seguimiento, de información y acompañamiento, formada por representación de la entidad y por representación sindical de CCOO Cantabria.

- Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Establecer reuniones anuales de seguimiento, preferiblemente durante el segundo trimestre de cada año.

- Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
- Realizar un informe de seguimiento anual, la evaluación intermedia y la evaluación final.

XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación del mismo

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las

actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Castro Urdiales, a 8 de septiembre de 2021.

Por parte de la representación de la entidad:

- Isidro Cabezas Martínez
- M^a Luisa Cobo Ranero

Por parte de la representación sindical:

- Vanesa Fernández de Celis (CCOO Cantabria)
- María Concepción Sánchez Gutiérrez (CCOO Cantabria)