



PLAN IGUALDAD ADACEMA

ADACEMA- Asociación de Daño Cerebral de Málaga, se crea en diciembre de 2005 ante la necesidad de mejorar la calidad de vida de las personas y familias afectadas.

Los Objetivos de ADACEMA son:

- Integrar, cuidar, asistir y proteger a las personas afectadas por DCA en la provincia y capital de Málaga.
- Hacer visible el Daño Cerebral Adquirido (DCA) ante la sociedad y los poderes públicos, dando a conocer los problemas, tanto sociales como sanitarios y en definitiva humanos, de las personas afectas por DCA.
- Luchar por los derechos de las personas afectadas por DCA y por la cobertura de sus necesidades.
- Divulgar las necesidades tanto de las personas afectadas como de sus familias.
- Trabajar las diferentes áreas de intervención en neuropsicología, logopedia fisioterapia, ayuda a domicilio, terapia ocupacional, psicología, auto ayuda o cualquier otra que se considere necesaria para lograr la calidad de vida y mejor recuperación posible de las personas afectadas.
- Orientar, apoyar y formar a las familias y cuidadores y cuidadoras de las personas afectadas.
- Promocionar servicios sanitarios, asistenciales, educativos, laborales, residenciales y sociales necesarios para cubrir las necesidades de las personas afectadas.
- Crear servicios de información, estudio, planificación asistencia personal, sanitaria, social y técnica necesaria.

ADACEMA trabaja para:

- Ofrecer una atención digna, necesaria, completa e igualitaria a todas las personas atendidas.
- Trasladar las necesidades de las personas afectadas a los poderes públicos y privados.
- Favorecer una atención eficaz para las personas afectadas.
- Fomentar el movimiento asociativo del DCA.
- Representar al movimiento de DCA.

Misión, visión de ADACEMA:

Misión:

Apoyar a las personas con DCA y a sus familiares en el ejercicio de sus derechos de ciudadanía y en su plena inclusión en la comunidad reivindicando y promocionando la existencia de los recursos y servicios necesarios para facilitar que cada persona con daño cerebral tenga su mejor nivel de salud y la máxima calidad de vida.

Visión:

Seremos un movimiento asociativo amplio, fuerte y cohesionado, que conseguirá que el DCA esté presente en la agenda política y social de nuestro país y que se le destinen los recursos necesarios para que las personas con DCA y sus familias tengan calidad de vida y ejerzan plenamente sus derechos de ciudadanía.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. ESTRUCTURA

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

4. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA

5. VIGENCIA

6. GESTIÓN DEL PLAN

7. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

9 MEDIDAS E INDICADORES

. RESPONSABLE DE IGUALDAD

. ACCESO Y SELECCIÓN

. CONTRATACIÓN

. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

. FORMACIÓN

. PROMOCIÓN PROFESIONAL

. CONDICIONES DE TRABAJO

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

. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

. RETRIBUCIONES/AUDITORÍA SALARIAL

. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

. VIOLENCIA DE GÉNERO

. COMUNICACIÓN

10. PRESUPUESTO

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1 Introducción

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre mujeres y hombres que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacio de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

A cada persona nos corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todos y todas. En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestra entidad, debemos articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país.

Debemos actuar en consecuencia de la normativa de esta naturaleza.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y hombres se alcanzó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). Esta ley se ha visto modificada por el 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. El Real Decreto 902/2020, 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.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

En base a lo anteriormente expuesto, la Junta Directiva de ADACEMA ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad, desde el convencimiento de que la no discriminación, igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo.

A través de este Plan, ADACEMA pretende sentar las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad. Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que existe escasa discriminación en la organización, si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en ADACEMA. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización ADACEMA apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasan por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

-Compromiso de la Junta directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la junta directiva de ADACEMA y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.

- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

- Adoptar la transversalidad. Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.

- Participativo: las trabajadoras y los trabajadores han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan; en su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación.

- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.

-Flexible y adaptable a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno ; a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.

- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

-Didáctico: el proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado; el propio Plan recoge en anexo un glosario que aclara alguna de la terminología empleada en el mismo; el Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.

-Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.

-Visibilizador: de aquellas prácticas ya implantadas en ADACEMA y que se inscriben ahora de

forma explícita en su cultura de igualdad; de la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad.

2 Estructura

Este proceso conlleva la utilización de herramientas y estrategias que posibiliten la incorporación del enfoque de género en todos los procesos de gestión de la entidad, para ello será de necesaria aplicación en todos los casos:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Empresa respecto a: plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infrarepresentación femenina; violencia de género.

Sistemas de registro con datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos, si este desequilibrio se produce se deberá buscar sus causas y los mecanismos que los sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen este desequilibrio.

- Programa de actuación .

A partir de los datos obtenidos del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros se elabora el programa de actuación.

Y se procede a definir los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las estrategias a utilizar, las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos, un calendario de implantación y las personas responsables de su realización. Siguiendo la estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- ❖ 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 Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Protocolarizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando así la inclusión de forma progresiva del enfoque de género sistematizando e incorporando a la gestión y la cultura de la organización.

Acciones de sensibilización y formación para capacitar a las personas que componen las entidades federadas, en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla. Asignar a una persona del equipo, la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género.

- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Se aporte información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Realizar un seguimiento continuado y la posterior evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporación a la evaluación indicadores sensibles al género.

Metodológicamente, se trata de un conjunto ordenado de medidas con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo manteniendo una coherencia interna en cada uno de los elementos del plan de igualdad.

El programa de actuación se estructura en:

1. Objetivos Generales
- 1.2 Objetivos específicos
2. Medidas
3. Plazos de ejecución

Los objetivos generales son el total del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

1. Acceso y selección.
2. Contratación.
3. Clasificación profesional.
4. Formación.
5. Promoción profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Infrarrepresentación femenina.
9. Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Violencia de género.
12. Comunicación.

3 Ámbito de aplicación

A. Ambito de aplicación ADACEMA:

El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la entidad denominada Asociación de Daño Cerebral de Málaga (ADACEMA) con sede social en C/Generación, 7 Bª El Tarajal C.P. 29004 Málaga.

B. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN :

La junta ⌚ directiva de ADACEMA.

⌚ Coordinador de personal

⌚ Representantes de los trabajadores y trabajadoras (no los hay)

4 Composición mesa negociadora

5 Vigencia

Se estima que este primer Plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años, 2021-2025.

6 Gestión del Plan

Se creará un equipo de Igualdad, el cual será el responsables de la gestión del Plan de Igualdad de ADACEMA.

Los principios que regirán su funcionamiento son:

-La participación será voluntaria

-Para pertenecer al mismo, será recomendable tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

La gestión del Plan consistirá en:

-Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.

-Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.

-Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.

-Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.

-Convocar las reuniones del equipo de Igualdad.

-Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.

-Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.

7 Diagnóstico

ADACEMA, con un total de 20 trabajadores. Constituida en el año 2005 tiene ámbito de actuación provincial, aunque está federada con FANDACE-Federación Autonómica de Daño Cerebral y con FEDACE-Federación Estatal de Daño Cerebral.

Una plantilla distribuida mayoritariamente en el rango de edad de entre 25-35 años es una plantilla joven. Mujeres rango de edad de los 25-35 años el 56,52%, hombres rango de edad de los 25-35 años 17,39%. Señalar que en todas las franjas de edad destaca el volumen elevado de feminización en ADACEMA. Tramo de los 25-35 años 56,52% son mujeres; en el tramo de 36-45 el 99,8% son mujeres.

Uso del análisis descriptivo como metodología, con el objeto de obtener deducciones directamente de los datos y parámetros obtenidos. Manteniendo una descripción segregada por sexo de cada uno de los elementos objetos de análisis. Análisis cuantitativo desarrollado en base a los datos a 30 de junio de 2021.

Los datos cuantitativos y cualitativos analizados permiten deducir que la plantilla de ADACEMA es una plantilla feminizada, característica acorde con la tónica del sector en el que se desarrolla la actividad. El porcentaje de mujeres es de un 79,17% frente al 20,83 %de hombres respecto al total de laplantilla.

La jornada de trabajo, así como el tipo de contrato en función de la aprobación de los programas subvencionados por entidades públicas, el 80% de los trabajadores tienen un contrato fijo y consolidado y un 20% aproximadamente tienen un contrato.eventual a tiempo parcial.

Los procesos de selección se desarrollan siempre ajustados a merito e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los candidatos a procesos de selección son en su mayoría mujeres, un 87,5%, frente al 12,5% aproximadamente de hombres.

Los criterios de valoración de cada puesto de trabajo se establecen en base a formación, igualdad y experiencia Con una distribución de la plantilla basada en sus capacidades y conocimientos profesionales.

La formación es en un 99% nivel universitarios seguido por estudios secundarios. El porcentaje es similar tanto en hombres como en mujeres.

No se aprecia brecha salarial en cuanto a los complementos salariales obligatorias. Se analizan también las medidas salariales en cuanto a complementos voluntarios.

Los procesos de selección se desarrollan siempre ajustados a merito e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los candidatos a procesos de selección son en su mayoría mujeres, un 87,5%, frente al 12,5% aproximadamente de hombres. Los criterios de valoración de cada puesto de trabajo se

establecen en base a formación, igualdad y experiencia Con una distribución de la plantilla basada en sus capacidades y conocimientos profesionales.

La formación es en un 99% nivel universitarios seguido por estudios secundarios. El porcentaje es similar tanto en hombres como en mujeres.

No se aprecia brecha salarial en cuanto a los complementos salariales obligatorias. Se analizan también las medidas salariales en cuanto a complementos voluntarios.

- Establecer medidas de flexibilidad laboral.

- Impulsar la formación permanente y el reciclaje de las y los profesionales en materia de igualdad de género.

8.2 Objetivos específicos

8.2.1 Selección y contratación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personas que se incorporen a la federación,

- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las contrataciones,

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

- Eliminar la segregación horizontal y vertical en la selección de personas.

8.2.2 Clasificación Profesional

- Garantizar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo.

- Garantizar el mismo valor en un trabajo con misma naturaleza de funciones o tareas, condiciones educativas y de formación para su desarrollo , y condiciones laborales en las que la actividad se lleva a cabo.

- Determinar y analizar los factores que justifican las diferencias entre grupos, categorías y puestos profesionales.

8.2.3 Formación

- Garantizar el acceso de los trabajadores y trabajadoras a toda la formación impartida por la empresa, cumpliendo el plan de formación.

- Formar en igualdad de oportunidades a todos los trabajadores, incluidos mandos intermedios y personal directivo.

8.2.4 Promoción profesionales

- Informar y formar para la participación en procesos de promoción profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a las promociones. Aplicación de criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

8.2.5 Condiciones de trabajo

- Garantizar las mismas condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.
- Incluir en la política de salud laboral y PRL la dimensión de género.

8.2.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laborales

- Mejorar las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores y trabajadoras
- Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación. Informar sobre los derechos de conciliación.

8.2.7 Infrarrepresentación femenina

- Fomentar la promoción profesional con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de dirección y mando
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción y ascenso dentro de la federación.

8.2.8 Retribuciones

- Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla .

8.2.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Garantizar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

8.2.10 Violencia de género

- Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género.

8.2.11 Comunicación

- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes que se utilicen en las comunicaciones de la asociación, tanto de uso externo como interno.
- Impulsar que la comunicación interna y externa garantice una imagen igualitaria entre hombres y mujeres
- Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

9 Medidas e indicadores

0. Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
PLAZO			
1- Designar una persona Agente: Nombre/suplente/ responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Pendiente de designar	Dirección	Agente:Nombre Suplente: Nombre

2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Pendiente de creación	Informática	6 meses
---	-----------------------	-------------	---------

1. Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personas que se incorporen.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Desarrollar procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.	Creación del procedimiento con perspectiva de género	RRHH	1 año
2-Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	RRHH	1 año
3-Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y	RRHH	1 año

principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.

proveedores. Listado.

4-Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.

Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación

RRHH

1 año

OBJETIVO ESPECÍFICO – Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las contrataciones

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”).	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado,	RRHH	1 año
2-Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RRHH	1 año

3-Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	1 año
---	---	------	-------

4-Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto.	RRHH	1 año
--	---	------	-------

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH	1 año
2-Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las	RRHH	1 año

y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.

que se aplica la medida desagregado por sexo

3-Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.

Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo

RRHH

1 año

4-Establecer el principio, en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona de sexo menos representado.

Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregado por sexo

RRHH

1 año

5-Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de

Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo

RRHH

1 año

contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de jornada.

7-Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RRHH	1 año
--	--	------	-------

2. Clasificación profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO – Garantizar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RRHH	1 año
2-La definición de los grupos profesionales se ajustará a	Sistema de clasificación profesional sin sesgos	RRHH	1 año

sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.

de género implementado en los convenios colectivos

3-Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	1 año
---	------------------------	------	-------

4-Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	RRHH	1 año
--	--	------	-------

3. Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al	Contenido de los cursos, modalidad de	FORMACIÓN	1 año

conjunto de ADACEMA introduciendo de forma de selección de transversal, al menos, un módulo de igualdad al año de cara a la formación continua en perspectiva de género.

impartición y criterios participantes. N° de horas y n° de personas formadas desagregado por sexo.

2- Informar a todas las entidades federadas y a la plantilla de la propia Federación, la oferta formativa de la entidad, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todas las y los profesionales de ADACEMA.

Contenidos de los módulos y n° de personas y horas desagregado por sexo.

RRHH

1 año

3- Facilitar el acceso de reciclaje, en su caso, para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia cuando esté próxima su incorporación

Contenidos de los módulos y n° de personas y horas desagregado por sexo.

FORMACION

1 año

4- Revisión continua para la detección de necesidades formativas del personal de ADACEMA en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo. Programar acciones

Contenidos de los módulos y n° de personas y horas desagregado por sexo.

RRHH

1 año

formativas en función de las necesidades formativas según el puesto ocupado y las funciones que se desarrollen.

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Revisar los criterios de acceso a la formación y N° de veces que se aplica. Revisión de los	N° veces que se aplica. Revisión de los criterios	Formación y dirección	Anual
Formación y Dirección Anual establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto			
2-Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se aplica reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	N° de veces que se aplica	Formación	Anual
3-Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan	Informe de formación	Formación	Anual

de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.

4. Promoción Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso de las promociones, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. N° de mujeres y hombres a quienes llega	RRHH	6 meses
2-Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla,	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RRHH	Anual

5. Condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO – Garantizar mismas condiciones de trabajo entre hombre y mujer e incluir en la política de salud laboral y PRL la dimensión de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	PRL	Anual
2-Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	PRL	6 meses
3-Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Anual
4-Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer	Incorporación de la perspectiva de género	PRL	Anual

vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.

5-Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

Incorporación de la perspectiva de género

PRL

Anual

6-Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida

n.º de contratos a jornada partida y a jornada continua disgregado por sexos

RRHH

Anual

7-Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.

Registro de turnos y horarios escuelas infantiles.

RRHH

Anual

8- Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales

Registro de personas con dependientes a su cargo

RRHH

Anual

9- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas

Registro de horas de entrada y salida .

RRHH

Anual

extraordinarias según lo establecido en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.

10- Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.

Registro de horarios de reuniones.

RRHH

Anual

11- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidad familiares. cursos de formación.

Registros horarios cursos de formación

RRHH

Anual

los casos en lo que no es posible esta opción, establecer convenios de colaboración con guarderías o centros de atención a personas dependientes para facilitar la presencia de personas con cargas familiares.

12- Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a

Registro de horarios y de cursos de

RRHH

Anual

los cursos de formación
formación fuera de
horario laboral

13-Añadir otras razones para
poder acogerse a la reducción
de jornada (personales,
estudios, separación , divorcio
etc)

Registro de horarios y
registro motivo de
ausencias

RRHH

Anual

14- Posibilitar que los
trabajadores y trabajadoras
con hijos o hijas o personas
dependientes a cargo tengan
preferencia a la hora de elegir
turno de vacaciones para que
le coincida con los periodos de
vacaciones escolares.

Registro solicitudes de
fecha vacaciones.

RRHH

Anual

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

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	Registro jornada	RRHH/	Anual
2-Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.	Registro de permisos solicitados y concedidos.	RRHH	Anual
3-Ampliar permiso por nacimiento	Registro de permisos concedidos	RRHH	Anual

ampliar a una hora diaria la posibilidad de reducir la jornada, ampliable proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.

5-Ampliar la edad del o la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art 37.5 ET)	Registro de permisos y Registro de jornada	RRHH	Anual
--	--	------	-------

6-Posibilitar la reducción de jornada de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente.	Registro de jornada	RRHH	Anual
--	---------------------	------	-------

7-Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en e artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.	Registro de permisos	RRHH	Anual
--	----------------------	------	-------

8-Garantizar el derecho de	Registro de permisos	RRHH	Anual
----------------------------	----------------------	------	-------

reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidados de hijo o hijas o de familiares o personas dependientes (art 46.3 ET) o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo. solicitados y concedidos

7. Representación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la asociación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Anual
2-Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH	Anual

8.Retribuciones

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad retributiva

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
---------	-------------	--------------	-------

1-Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio salarial	RRHH	Anual
--	------------------	------	-------

2-En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Anual
--	--	------	-------

3-Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales	RRHH	Anual
---	--------------------------------------	------	-------

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	6 meses

prevención del acoso sexual
y/o por razón de sexo.

2-Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	FORMACION /PRL	Anual
3-Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	FORMACION	6 meses
4-El departamento de RRHH presentará un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	Anual
5-Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	FORMACION	6 meses

10. Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO- Garantizar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH	1 año
2- Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de estos derechos se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida	Nº de casos comunicados.	RRHH	Anual

destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. (Art. 23 RDL 9/2018)

Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

RRHH

Anual

3-La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin y siempre que sea posible con la actividad de la empresa.

12-La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.

Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

RRHH

Anual

17-Establecer colaboraciones

Colaboraciones

con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de

violencia de género. establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas

RRHH Anual

11. Comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO .- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes que se utilicen en las comunicaciones de la asociación, tanto de uso externo como interno.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	DIRECCION	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO – Impulsar que la comunicación interna y externa garantice una imagen igualitaria entre hombres y mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	6 meses
3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	COMERCIAL	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO- Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Agente Igualdad	6 meses
2- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Agente Igualdad	6 meses
3- Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Nº de guías difundidas.	Agente Igualdad	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Agente Igualdad	6 meses
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para	Nº de personas informadas	Agente Igualdad	6 meses

aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad

3- Dedicar un espacio en la memoria anual de la empresa a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. (Documento para el Registro Mercantil)	Espacio en la memoria	DIRECCION / Agente Igualdad	Anual
--	-----------------------	-----------------------------	-------

4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	DIRECCION / Agente Igualdad	Anual
--	-------------------------	-----------------------------	-------

10. Medios y recursos para su puesta en marcha

ADACEMA, para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

11 Seguimiento y evaluación

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñaran herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

El plan parte de una evaluación inicial (diagnóstico de la situación de ADACEMA). Y como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes.

Al término del Plan (2025) se realizará una evaluación final, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final,

además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal y junta directiva de ADACEMA para obtener información cualitativa y cuantitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción. El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soporte necesarios. El equipo de igualdad tienen entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedaran reflejadas en los informes de evaluación.

En Málaga a 2 de Mayo de 2024
Fdo. Ángeles Araujo Peláez
Presidenta ADACEMA

