

PLAN DE IGUALDAD AFEDECO

AFEDECO

**Asociación para la Formación
y el Desarrollo Comunitario.**

Avenida Pablo Picasso, plaza 8 de marzo s/n Telf: 660 63 80 35

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

2. PERSONAS DESTINATARIAS

3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

5. EL COMITÉ DE IGUALDAD

6. DOCUMENTACIÓN ANALIZADA

7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN AFEDECO

8. PLAN DE ACCIÓN

i. Empleo: reclutamiento y selección de personal

ii. Desarrollo profesional

1. Formación

iii. Comunicación

1. Lenguaje no sexista

2. Comunicación interna y externa

iv. Transversalización de la igualdad

v. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

vi. Retribución

vii. Conciliación vida personal-vida profesional

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, 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 espacios 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 y mujeres 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 en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país. Debemos ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge, formulando y aplicando todos los mecanismos y herramientas necesarias para facilitar un proceso de adaptación y aprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad. Con ella ganamos todas y todos. Ganan la entidad y quienes se benefician de nuestros programas. Ganan nuestros/as trabajadores y trabajadoras y gana la sociedad.

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de AFEDECO ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la 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.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de AFEDECO para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la entidad. Todo ello en base a los siguientes motivos:

- La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.
- La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la entidad.
- La apuesta de la entidad por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.
- La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las entidades.

- El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación

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

- El Plan de Igualdad de AFEDECO va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la Entidad, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo que AFEDECO pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de acción diseñado.

Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad

PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con AFEDECO en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier programa.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de AFEDECO forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, clientes y personas beneficiarias” y que establece como un objetivo estratégico “ser reconocidos por los/as trabajadores/as como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo”

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- ✓ Compromiso de la 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 AFEDECO y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.
- ✓ Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- ✓ Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- ✓ Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por las siguientes personas:

- ⇒ Libertad Lozano Polo – Presidenta
- ⇒ Laura Soriano Lorenzo – Coordinadora AFEDECO
- ⇒ Sara Conejero Gil – Trabajadora Social de la entidad

Y sus funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN AFEDECO

AFEDECO es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que la entidad se desarrolla, el de la intervención social, sobre todo con infancia y juventud, hace que la entidad y sus integrantes compartan valores de

justicia, equidad social y por ende, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

Dentro de las líneas de trabajo de la entidad, recogidas en los diferentes programas de actuación, se incluyen objetivos en los que la intervención socioeducativa tenga como pilar principal entre otros, la igualdad de género y la corresponsabilidad, y así lo trabajamos bien directa o transversalmente con todos los programas que implementamos.

Debemos mencionar también que actualmente, todo el personal fijo de la entidad, son mujeres, independientemente que en las contrataciones que se realizan a lo largo de los proyectos que realizamos se considere la paridad como algo esencial.

En la actualidad ya se han puesto en marcha algunas medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad y que en la actualidad se encuentra en plena ejecución habiéndose implantado ya las siguientes acciones:

- ⇒ Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por maternidad / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...)
- ⇒ Teletrabajo: posibilidad de realizar el trabajo fuera de la oficina una parte de la jornada laboral si la persona lo requiere.
- ⇒ Comunicación no sexista
- ⇒ Igualdad retributiva
- ⇒ Existe un interés en la entidad en regular el uso del lenguaje no sexista y extender lo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad y así lo hacemos utilizando el masculino y el femenino en todo nuestro discurso.

PLAN DE ACCION

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se

compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La promoción de las mujeres dentro de la entidad.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo:

- Reclutamiento y selección de personal

2. Desarrollo profesional

- Formación

3. Comunicación

- Lenguaje no sexista
- Comunicación interna y externa

4. Transversalización de la igualdad

5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

6. Conciliación vida personal y laboral

EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
OBJETIVO	Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
MEDIDAS ACTUALES	<ul style="list-style-type: none"> - Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales. - No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección. - El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo. - En los formularios de petición de personal la pregunta de sexo siempre se marca como indiferente y no se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.
MEDIDAS A IMPLANTAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad. 2. Incorporación de formación en igualdad para todo el personal encargado de la selección de personal. 3. Revisar los procesos de selección de la entidad, los requisitos, criterio y competencias requeridos con perspectiva de género. 4. Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidad con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. ⇒ Manual de bienvenida con apartado sobre el Plan de Igualdad de AFEDECO ⇒ % de nuevos trabajadores/as informados/as del compromiso por la igualdad de la entidad través del manual de bienvenida del total de las nuevas incorporaciones. ⇒ Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección. ⇒ % de trabajadores/as sensibilizado o formados en igualdad del total de las nuevas incorporaciones.

DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDAD
OBJETIVO	Formar en género a las personas que componen AFEDECO, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales que desarrollan funciones de gestión de personal y recursos.
MEDIDAS ACTUALES	- La entidad ha realizado un curso de sensibilización en igualdad con el personal de la entidad
MEDIDAS A IMPLANTAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar en igualdad de oportunidades a l Comité de Igualdad, personal de gestión, de Recursos Humanos, personal de dirección y personas responsables de equipos de trabajo. 2. Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la entidad
RESPONSABLE	Trabajadora Social
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>⇒ Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc....tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.</p> <p>⇒ Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.</p> <p>⇒ Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres. ⇒ Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo. ⇒ Informe de impacto de género en la formación de la entidad.</p>

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

ÁREA DE ACTUACIÓN	DIFUSIÓN PLAN DE IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidad a la vez que se implementa el uso de la comunicación no sexista con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
MEDIDAS ACTUALES	- En gran parte de los documentos de la entidad se difunde y comunica una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades pero de manera informal - Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado.
MEDIDAS A IMPLANTAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar referencias al Plan de Igualdad en las presentaciones que realice la entidad y documentos de difusión de sus actividades. 2. Difundir y publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo en la página web de la entidad y en las redes sociales de AFEDECO. 3. Revisar el usos de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda la comunicación escrita de la entidad. 4. Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelaría,.. Para garantizar que no existen imágenes estereotipadas. 5. Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Campaña de comunicación interna realizada. ⇒ Nº y tipo de mecanismos de difusión externa utilizados. ⇒ Mínimo de una publicación mensual sobre el desarrollo del Plan de Igualdad en las redes sociales de la Rueda. ⇒ Comprobación de que todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género.

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

ÁREA DE ACTUACIÓN	DIFUSIÓN PLAN DE IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidad a la vez que se implementa el uso de la comunicación no sexista con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
MEDIDAS ACTUALES	- En gran parte de los documentos de la entidad se difunde y comunica una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades pero de manera informal - Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado.
MEDIDAS A IMPLANTAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar referencias al Plan de Igualdad en las presentaciones que realice la entidad y documentos de difusión de sus actividades. 2. Difundir y publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo en la página web de la entidad y en las redes sociales de AFEDECO. 3. Revisar el usos de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda la comunicación escrita de la entidad. 4. Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelaría,.. Para garantizar que no existen imágenes estereotipadas. 5. Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista. 6. Informar a la plantilla de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medias a poner en marcha así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc....
RESPONSABLE	Comité de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Campaña de comunicación interna realizada. ⇒ Nº y tipo de mecanismos de difusión externa utilizados. ⇒ Mínimo de una publicación mensual sobre el desarrollo del Plan de Igualdad en las redes sociales de la Rueca. ⇒ Comprobación de que todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género. ⇒ Presentación de documentos o comunicados que verifiquen que la plantilla ha sido informada.

TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	Transversalizar la perspectiva de género en los programas y proyectos de intervención
OBJETIVO	Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente los menores y familias.
MEDIDAS ACTUALES	En la actualidad se integra la perspectiva de género en la mayoría de los programas de intervención
MEDIDAS A IMPLANTAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un documento de acción entre el equipo de intervención sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en su actuaciones y eliminen estereotipos y roles de género en los usos del tiempo. 2. Incorporar datos segregado por sexo en lo informes de las actividades desarrolla das y en la memoria de resultados del impacto social de los programas y proyectos.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ N^º de personas atendidas en los programas segregados por sexo. ⇒ Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas ⇒ Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención y atención del acoso por razón de sexo o sexual
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
MEDIDAS ACTUALES	Hasta la actualidad no hay estandarizado ningún plan de actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo
MEDIDAS A IMPLANTAR	1. Elaboración de un protocolo de actuación sobre acoso sexual o por razón de sexo 2. Designar a una persona como responsable del protocolo. 3. Difundir el protocolo internamente garantizando que es conocido por todas las trabajadora y trabajadores.
RESPONSABLE	Trabajadora Social
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	⇒ Presentación del documento –protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. ⇒ Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla. ⇒ Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos. ⇒ Informe de consultas relacionadas con el acoso.

RETRIBUCION

ÁREA DE ACTUACIÓN	Retribución
OBJETIVO	Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad
MEDIDAS ACTUALES	- la entidad mantiene una política retributiva igualitaria - La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la entidad

MEDIDAS A IMPLANTAR	- Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad
RESPONSABLE	Comité de Igualdad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales

CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL Y LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	Adoptar medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral
OBJETIVO	Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.
MEDIDAS ACTUALES	- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral - Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...). - Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere.
MEDIDAS A IMPLANTAR	1. Integrar el Plan de Conciliación con el Plan de Igualdad analizando cómo afectan a ambos planes las decisiones que se toman en cada uno de ellos. 2. Comunicar las medidas de conciliación a la plantilla a las que se puede acoger 3. Analizar el impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, de asambleas,... en relación a la participación de hombres y mujeres en la entidad.
RESPONSABLE	Comité de Igualdad

<p>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla. • Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo. • Presentación de comunicados sobre medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la entidad. • Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registrados las medidas consensuadas y su impacto en el género. • Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación .
--	---

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 la Rueda.

◆ Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

◆ Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

◆ 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 Rueca 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.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de AFEDECO 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 la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año, de forma anual.

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 el Comité de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firma el presente documento en Yecla, 3 de octubre de 2024.

LA PRESIDENTA

Libertad Lozano Polo