



PLAN DE IGUALDAD

Asociación ADAT

ÍNDICE

1. Presentación

2. Objetivos

3. Características

4. Estrategias y acciones

4.1. Ámbito corporativo

4.2. Ámbito relaciones laborales

4.3. Ámbito programas y servicios

5. Evaluación

6. Recursos

7. Vigencia

1. Presentación

La Asociación ADAT es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, con plena capacidad jurídica, inscrita en el Registro de Asociaciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura en la provincia de Badajoz, con sede en Don Benito y constituida por tiempo indefinido desde 1991.

Interviene en prevención, asistencia, atención terapéutica, formación e inserción socio-laboral, de personas con conductas adictivas y/o en situación o riesgo de exclusión social para mejorar la calidad de vida de estas personas y sus familiares.

Entre los valores de la Asociación, se encuentran los de Igualdad y Universalidad, es decir, acogerá, sin discriminación por razón de raza, sexo, edad o creencias a todas las personas con conductas adictivas y otros colectivos en riesgo o situación de exclusión social y a sus familiares, siempre que acepten las normas de carácter terapéutico o de convivencia establecidas por la misma.

Al amparo de la Ley 8/2011, 23 de Marzo, Igualdad entre mujeres y hombres contra la violencia de género en Extremadura, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Asociación realiza una reflexión sobre la necesidad de analizar mas profundamente la situación de igualdad que se vive en la entidad. A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan debido al menor número de trabajadores en plantilla, decide ponerlo en marcha como medida de garantía de valores de la Asociación, en consonancia con los principios de la Ley.

Aunque para la Asociación ADAT es muy importante las personas usuarias de la misma y sus familiares también tiene presente el cuidado de las personas que en ella trabajan, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación tanto de hombres como mujeres en las fases de captación, clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo. Por lo tanto, es deseo de la misma, mantener un cuidado permanente de todos los miembros que la componen, siguiendo el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y ausencia de discriminación, directa o indirecta.

2. Objetivos

La Asociación ADAT concibe el Plan de Igualdad como un conjunto de medidas orientadas a garantizar la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres tanto en el funcionamiento interno como en la consecución de sus fines estatutarios.

Como objetivos específicos nos planteamos:

- Integrar el principio de igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección, promoción y formación profesional, aplicando criterios de objetividad, mérito, capacidad y adecuación personal al puesto.
- Integrar el principio de igualdad real y efectiva, de trato y oportunidades entre mujeres y hombres trabajadoras/es de la entidad en cuanto a condiciones laborales, medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, responsabilidad, salud y prevención de riesgos laborales etc.
- Detectar situaciones de discriminación en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y proteger la salud de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la entidad, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado.
- Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad de trato y oportunidades por razón de sexo.

3. Características

El presente Plan de igualdad es un instrumento:

- Estratégico-Integral: Articula un nuevo enfoque de la Asociación a partir de un compromiso de alto nivel por parte de la dirección garantizando los recursos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación, como por parte de la totalidad de trabajadores/as, cuya adecuación al Plan es obligatoria.
- Práctico y realista: define de manera precisa el desarrollo de actuaciones a realizar, así como los indicadores de evaluación y los recursos necesarios en función de las posibilidades de la Asociación.
- Transversal: La igualdad de trato y oportunidades está integrada en todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación... y se integra en todas sus fases (toma de decisión, planificación, gestión, evaluación...)
- Dinámico: El Plan es un documento vinculado con la mejora continua, se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- Flexible: Esta sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones para alcanzar los objetivos propuestos.
- Transparente: Todos/as los/las trabajadores/as tienen derecho a recibir información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos.
- Temporal: Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres en la Asociación ADAT

4. Estrategias y acciones

El Plan recoge una serie de acciones específicas enmarcadas dentro de diferentes ámbitos de actuación:

4.1. **Ámbito corporativo**

Objetivos:

- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Asociación, eliminando estereotipos de género
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los entornos donde la entidad desarrolla sus acciones.
- Evitar cualquier tipo de lenguaje o transmisión de mensajes sexista.

Acciones:

- Formación y sensibilización en materia de igualdad, dirigida a todos los grupos de interés de la Asociación ADAT.
- Revisión de todos los documentos y publicaciones generados por la entidad (memoria anual, informes de evaluación, informes estadísticos, diseño de proyectos, página web y redes sociales, normas y compromisos de usuarios/as...) para incluir un lenguaje no sexista
- Los sistemas de información estadística de la entidad deben permitir la descomposición por sexos
- Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la entidad con respecto a la igualdad de trato y oportunidades por razón de sexo.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la igualdad que se realicen en la zona, así como promover actividades en días representativos de la misma.

4.2. **Ámbito relaciones laborales**

Objetivos:

- Conciliación laboral y familiar, favorece la motivación y buen ambiente entre los/as trabajadores/as, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, atención a las personas en tratamiento y el logro de objetivos.

- Garantizar que se mantienen situaciones de igualdad entre hombres y mujeres de la entidad en cuanto a selección de personal, contrataciones, retribuciones salariales, formación, promoción u ocupación de distintas categorías profesionales.
- Prevención de situaciones de acoso y/o abuso por razón de sexo, entre los diferentes grupos de interés de la Asociación. Así como favorecer una buena vía de comunicación que posibilite la prevención y/o denuncia, si fuera necesario.

Acciones:

- Reclutamiento, selección y contratación:
 - Formación en materia de igualdad a las personas responsables de los recursos humanos
 - Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo para evitar usos sexistas en ellas.
 - Difusión de las vacantes en medios accesibles, tanto para mujeres como para hombres (redes sociales, servicios públicos de empleo...)
 - En las pruebas de selección, adecuación del tipo de prueba a los requerimientos del puesto a desempeñar con criterios homogéneos para ambos sexos y valoración de cuestiones meramente técnicas, sin distinción de sexo.
- Promoción profesional:
 - Puestos de responsabilidad en los equipos en función de la antigüedad en la entidad y/o puesto de trabajo.
 - Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando las condiciones y los requerimientos del puesto, independientemente de su sexo o situación familiar.
- Formación continua:
 - Comunicación de las acciones formativas por todas las vías existentes para que la información llegue a la totalidad de la plantilla
 - Siempre que las características del trabajo lo permitan, desarrollar las actividades formativas en horario laboral de modo que sean compatibles con las responsabilidades familiares.
- Retribución:
 - Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, acogiéndonos al convenio del tercer

sector que nos asignan, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad.

- Conciliación vida laboral, familiar y social:
 - Establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas...), tras haber identificado las necesidades personales de los/as trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Garantizar que no exista ningún perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal.
 - Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.

- Salud laboral:
 - Mantener la relación con la empresa actual o cualquier otra en un futuro, que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la entidad.
 - Establecer vías de comunicación adecuadas para que los posibles casos de abuso se puedan poner adecuadamente en conocimiento de la Asociación y se tomen las medidas pertinentes.

4.3. **Ámbito de programas y servicios**

Objetivos:

- Garantizar el trato igualitario a todos los hombres y mujeres que demanden información, atención y tratamiento en los distintos servicios ofrecidos por la Asociación.
- Sensibilizar y promover entre los/as usuarios/as de nuestros servicios el concepto de “Igualdad de oportunidades” y “no discriminación por razón de sexo”, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

Acciones:

- Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en el recurso tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades

específicas que puedan aparecer relacionadas con el género (cuidado de hijos, embarazo, estereotipos de tratamiento...)

- Realizar acciones de formación y sensibilización relativas a la igualdad para los/as usuarios/as de la entidad.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la igualdad que se realicen en la zona, así como promover actividades en días representativos de la misma.
- Revisión de todos los documentos y publicaciones generados por la entidad (memoria anual, informes de evaluación, informes estadísticos, diseño de proyectos, página web y redes sociales, normas y compromisos de usuarios/as...) para incluir un lenguaje no sexista

5. Evaluación

La evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la Asociación

Se conciben dentro de un proceso de mejora continua en el desarrollo de las acciones, además de la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

Es un proceso interno ya que lo realizarán los diferentes profesionales que trabajan en la entidad, así como la dirección del centro y para ello usarán diferentes cuestionarios que aparecen en anexos adjuntos.

La evaluación se efectuará de forma anual tras la implantación del mismo y hasta la finalización del periodo de vigencia estipulado, con el objetivo de adecuar el desarrollo del Plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de sus acciones a la realidad.

Para ello, se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados: Valoraremos en qué medida se han cumplido los objetivos propuestos en relación a la corrección de las desigualdades planteadas en el diagnóstico.
- Evaluación del proceso: Mediremos la dificultad encontrada en el desarrollo de las acciones y las soluciones planteadas a las mismas. Así como las modificaciones introducidas en desarrollo del Plan.

- Evaluación de impacto: Analizaremos los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan.

Tendremos en cuenta la eficiencia, es decir, el logro de los resultados obtenidos en relación al coste de los recursos empleados (tiempo, materiales, recursos humanos...)

Se configura un sistema de indicadores de evaluación que miden si se han realizado las acciones propuestas, los resultados, el impacto de cada acción y medida y la eficiencia. Así como las dificultades encontradas y las soluciones aportadas. Por tanto los indicadores de evaluación serán los siguientes:

- De resultados:
 - Número y tipo de acciones desarrolladas en la entidad.
 - Número y sexo de personas beneficiarias según los diferentes ámbitos de actuación.
- De proceso:
 - Dificultades encontradas en el desarrollo de las acciones
 - Soluciones planteadas a las dificultades encontradas.
 - Modificaciones introducidas en el desarrollo del Plan.
- De impacto:
 - Efectos no previstos del Plan.
 - Cambios producidos en la Asociación (relaciones laborales, programas y servicios, imagen externa...)
- De eficiencia:
 - Tiempo dedicado a la implantación del Plan
 - Recursos utilizados en la implantación del Plan (materiales y humanos)

Estos indicadores deben tener en todo momento coherencia con el Plan y las necesidades que vayan surgiendo, por ello, son susceptibles de cambio o ampliación.

La información recogida se plasmará en un informe, a partir de los indicadores previstos y cualquier información de interés. Dicho informe se referirá a la situación actual y evolución de los indicadores, disgregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

Con el/los informe/s se valorará el desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad en la Asociación. Se propondrán modificaciones de acciones o incorporación de otras nuevas, en el caso de que sea necesario.

6. Recursos

La Asociación ADAT será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el presente Plan de Igualdad, todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran.

7. Vigencia

El Plan de Igualdad de la Asociación ADAT, tendrá una vigencia de 5 años, contando a partir de Junio de 2020. Transcurrido este plazo, el documento será objeto de revisión o actualización.