

## I PLAN IGUALDAD DE ADACEA-JAÉN

**Vigencia: 2023-2027**

### **1. PRESENTACIÓN**

Este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso que ADACEA-Jaén tiene por trabajar en favor de una sociedad más justa, tolerante e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y libertades de todas las personas que la componen.

La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe perseguirse desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que por su influencia e impacto social como es el tercer sector, especialmente feminizado, deben servir de referente para los demás.

La lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres se incluye en el concepto de responsabilidad social y que es transversal de la ética en la gestión y convivencia de nuestra comunidad.

En concreto, el Plan establece una regulación general sobre todos los aspectos relacionados con los trabajadores y su actividad, basado en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y prevención de cualquier situación de acoso o denigrante para los trabajadores.

Desde la dirección de la entidad, se establecerán todos los medios necesarios para garantizar la correcta aplicación de este Plan y facilitar que sea debidamente conocido por todos.

## **2. PARTES SUSCRIPTORAS AL PLAN DE IGUALDAD**

Las partes implicadas en la negociación del plan son los integrantes del grupo directivo compuesto por responsables de programas y gerencia, junto con el representante del personal que abarca la representación de todos los trabajadores de ADACEA-Jaén con independencia del centro de trabajo donde se desarrolla su función.

## **3. ÁMBITO PERSONAL , TERRITORIAL Y TEMPORAL**

El plan de igualdad es de ámbito provincial como es la entidad y es aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras de ADACEA-Jaén, con independencia del centro de trabajo como del tipo de contrato.

Con periodo de vigencia de 4 años desde su entrada en vigor.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

## **4. INFORME DIAGNÓSTICO**

Se ha realizado un diagnóstico de la situación retributiva de la entidad, del año 2022, donde se ha tenido en cuenta la valoración de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y con relación al sistema de promoción, como la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Los resultados que se han obtenido son:

- Somos una organización feminizada, la realidad que predomina en el tercer sector. Por tanto, un reto es incluir a hombres en trabajos feminizados.
- En la jerarquía de la organización es toda feminizada.
- Las mujeres que trabajan son altamente cualificadas.
- Los puestos de trabajo que se consideran masculinizados, en esta organización, lo cumple, que son los puestos de conductores, de cuatro conductores sólo una es una mujer, por tanto un reto en este puesto de trabajo en concreto sería incluir a mujeres.
- El salario es igualitario para todos sea hombre o mujer, depende de la categoría del puesto de trabajo y jornada laboral, según el convenio *XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*.
- Los conceptos del sueldo depende del tiempo que lleve trabajando en la organización independientemente que sea hombre o mujer
- Todas/os tienen contrato indefinido
- Aquellos puestos de trabajo que han estado por debajo del SMI, se le aplica el completo de SMI, sea hombre o mujer

El resumen de las principales conclusiones obtenidas es que:

- Somos una organización feminizada
- No contamos con un plan frente al acoso sexual
- No son conocidas las medidas que mejoran el convenio frente a la conciliación, ni se cuenta con un plan de actuaciones que lo promuevan.
- Se ha evidenciado una igualdad de acceso en cuanto a posibilidades de promoción interna, como en sistemas de remuneración.

## **5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **General:**

Fortalecer el compromiso de ADACEA- Jaén con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno los principios y valores de igualdad que aplica en su actividad diaria como centrales y estratégicos.

### **Específicos:**

1. Promover la composición equilibrada de la plantilla.
2. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras
3. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.
4. Apoyar con la lucha contra la violencia de género. 5. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
5. Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sean inclusivas y no sexistas.

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD

### Área de actuación: Proceso de selección y contratación

Objetivo	Medida
Promover la composición equilibrada de la	Incluir como criterio de selección la plantilla preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</li> <li>● Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li> <li>● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>● Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ul> <p>Recursos: Requiere de recursos humanos para la elaboración y ejecución, como de recursos documentales y/o formación.</p>	

### Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
Promover la conciliación laboral, familiar y personal	<p>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad (por ley y mejoras) al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).</p> <p>Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p>

### Indicadores

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
  - Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
  - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
  - Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.
- Recursos: Requiere de recursos humanos para la elaboración y ejecución, como de recursos documentales y/o formación.

## Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### Objetivo

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.

### Medida

Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

### Indicadores

- Verificar la elaboración o no del documento previsto.
  - Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.
  - Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.
- Recursos: Requiere de recursos humanos para la elaboración y ejecución, así como de recursos documentales y/o formación.

## Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género

Objetivo	Medida
<p>Apoyar con la lucha contra la violencia de género.</p>	<p>Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.</p> <p>Protocolo acompañamiento y/o derivación para asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Verificar la elaboración o no del documento previsto.</li> <li>● Número y tipo de actuaciones de información del protocolos</li> <li>● Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se les ha acompañado y/o asesorado.</li> </ul> <p>Recursos: Requiere de recursos humanos para la elaboración y ejecución, así como de recursos documentales y/o formación.</p>	

## Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos

Objetivo	Medida
<p>Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.</p>	<p>Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>📍 Número de medidas propuestas y puestas en marcha.</li> </ul>	

- 📍 Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
- 📍 Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
- 📍 Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

Recursos: Requiere de recursos humanos para la elaboración y ejecución, como de recursos documentales y/o formación.

### Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo	Medida
Garantizar que la imagen y comunicación de la entidad sean inclusivas y no sexistas.	Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.  Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de publicaciones revisadas y actualizadas.</li> <li>● Número y tipo de cambios realizados.</li> <li>● Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.</li> </ul> Recursos: Requiere de recursos humanos para la elaboración y ejecución, como de recursos documentales y/o formación.	

## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La vigencia del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de ADACEA-Jaén, será de cuatro años, a partir de la fecha de ratificación.

Para dar cuenta del nivel de consecución se realizará anualmente un



informe de seguimiento por parte de la comisión de seguimiento y evaluación, conformado por los mismos integrantes que la comisión de igualdad (gerencia + directoras de CDD + representante del personal) en el que se incluirá una valoración del nivel de consecución de las actividades incluidas.

## **8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

Los indicadores reflejados en las fichas de cada medida será las herramientas y sistemas usados para realizar las evaluaciones y revisiones.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- ✓ Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los

datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas. También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

### 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ACTUACIÓN	FECHA PREVISTA	RESPONSABLE
Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Diciembre 2023	Gerencia
Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.	Diciembre 2023/ 2024/2025/2026	Responsables de equipos
Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad (por ley y mejoras) al conjunto de la plantilla	Diciembre 2023/ 2024/2025/2026	Representantes del personal
Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Diciembre 2023	Directoras
Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.	Marzo 2024	Responsables de equipos
Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.	Septiembre 2024	Gerencia
Protocolo acompañamiento y/o derivación	Diciembre 2024	Directoras

para asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.		
Actualizar la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.	Diciembre 2023/ 2024/2025/2026	Responsable de comunicación
Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).	Diciembre 2023/ 2024/2025/2026	Responsable de comunicación
Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Enero 2024	Responsable de PRL
Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.	Diciembre 2023/ 2024/2025/2026	Gerencia

## **10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN**

Cuando en la aplicación del plan, así como seguimiento, evaluación o revisión surgieran posibles discrepancias en las que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral

tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

No obstante, deberán revisarse en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las aplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.



La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad en la medida necesaria.

