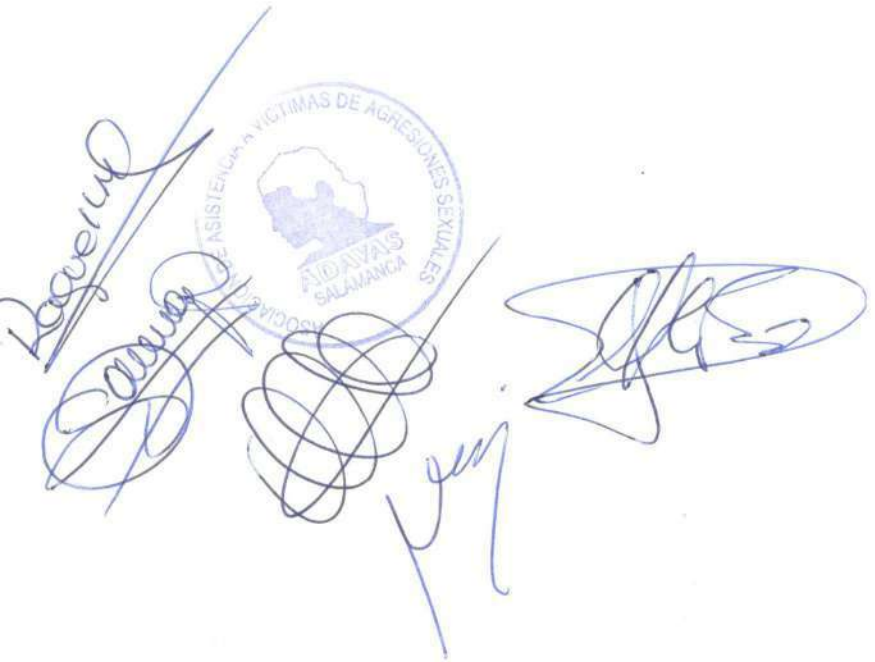
Primer Plan Estratégico para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en ADAVAS Salamanca

PRIMER PLAN ESTRATÉGIDO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ADAVAS SALAMANCA

2018-2022



ÍNDICE

Presentación

Introducción

Contenido

1. Diagnóstico de la situación
2. Programa de actuación
3. Seguimiento y evaluación

Presentación

ADAVAS en una asociación sin ánimo de lucro creada en el año 1994. Nace de la necesidad de ofrecer una respuesta profesional a las víctimas de delitos sexuales y violencia de género. A lo largo de estos años se ha prestado una asistencia social, jurídica y psicológica a una media de 200 casos por año. Esta atención se lleva a cabo de manera gratuita y universal por parte del equipo de profesionales de la asociación, todas ellas con cualificación y experiencia.

Paralelamente, ADAVAS ofrece un programa de prevención y formación en el ámbito de la violencia sexual y la violencia de género. Ha realizado numerosos cursos dirigidos a diferentes profesionales (psicólogos/as, abogados/as, fuerzas y cuerpos de seguridad, trabajadores/as sociales, equipos del ámbito sanitario, etc.). Imparte talleres de prevención a diferentes colectivos del movimiento asociativo, así como lleva a cabo el proyecto "Trátame Igual", dirigido a adolescentes y jóvenes con el objetivo de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y prevenir la violencia sexual y de género.

ADAVAS forma parte de la Federación nacional de Asociaciones de Asistencia a Víctimas de Violencia Sexual y de Género-FAMUVI, declarada de utilidad pública por Orden Ministerial del 30 de julio de 1996, y preside la Federación para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y la Infancia (FEVIMI) de ámbito regional, compuesta por las cuatro ADAVAS de Castilla y León con sede en Valladolid, León, Burgos y Salamanca.

Raquel López Merchán

Presidenta de ADAVAS Salamanca

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOEIMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real, recoge la obligatoriedad de las empresas de más de 250 personas de negociar un plan de igualdad y el fomento de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad de forma voluntaria en las demás.

ADAVAS es una Entidad que está plenamente comprometida con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, abogando por la implantación de un Plan de Igualdad que permitirá cumplir con la legislación que se encuentra vigente, pese a no estar obligada a ello. Esto nos ayudará a promover la optimización de los recursos humanos y a desarrollar nuestros sistemas de Calidad.

Las Entidades del Tercer Sector, como ADAVAS, tenemos unos valores y fines que nos animan y alientan a ser las primeras en articular las medidas que por Ley corresponden para la consecución del objetivo de la igualdad, así como ser consecuentes con cada una de las normas para obtener la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En este contexto, ADAVAS declara su compromiso firme en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 46 de la LOIEMH, un Plan de Igualdad *es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Por todas estas razones, con el objetivo de dar cumplimiento a dicho compromiso, se acuerda lo descrito a continuación:

Primero. *Aprobación y ámbito de aplicación.*

1. Se aprueba el Primer Plan de Estratégico para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en ADAVAS Salamanca.
2. El texto completo del Plan se encontrará disponible, de modo que todas las personas que así quieran, podrán acceder al mismo para consultarlo.

Segundo. *Habilitación reglamentaria.*

Se faculta a las personas responsables del Plan Estratégico de Igualdad, al Comité Permanente de Igualdad y Agente de Igualdad para llevar a cabo cuantas actuaciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Acuerdo.

Tercero. *Vigencia.*

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años. Salvo que se llegue a otro acuerdo, el Plan podrá ser renovado de forma automática por otros cuatro años más.

Cuarto. *Entrada en vigor.*

El presente Acuerdo surtirá efectos al día siguiente de su publicación.

Salamanca, 16 de Febrero de 2018.

CONTENIDO DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRSE Y MUJERES EN ADAVAS SALAMANCA.

1. Diagnóstico de la situación de partida de hombres y mujeres en ADAVAS Salamanca.

El diagnóstico se ha llevado a cabo partiendo del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Entidad en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

También se ha contado con las siguientes herramientas de apoyo:

- *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos,* Instituto de la Mujer.
- *Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social,* Plataforma de ONG de Acción Social, Federación de Mujeres Progresistas (2010).
- *Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras Entidades,* Emakunde (2017).

2. Programa de actuación.

El programa se ha elaborado partiendo de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias que se han detectado en materia de igualdad entre los géneros.

En el programa se establecen:

- Los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad;

- Las medidas y acciones positivas necesarias para lograr los objetivos que se han señalado;
- El calendario de implantación:
- Las personas o grupos responsables de la realización;
- Los indicadores.

3. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.**

El seguimiento y la evaluación se llevarán a cabo a través de un proceso de recogida de información del Plan, sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

1. Diagnóstico de la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

ÁREA DE ANÁLISIS	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
CONVENIO DE REFERENCIA CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2015-2017	Se contemplan medidas favorecedoras de la igualdad de oportunidades: **Reducción de jornada y jornada a tiempo parcial**. Se destaca la reducción de jornada por motivo de cuidado de persona dependiente a su cargo. **Licencias y permisos retribuidos por razones personales.** Por ejemplo: matrimonio o pareja de hecho de igual o distinto sexo, cuidado de un/a menor o persona dependiente, maternidad o lactancia. **Excedencias.** Como por ejemplo por el cuidado de miembros de la unidad de convivencia. **Ordenación del tiempo de trabajo**: jornadas de 35 horas semanales, garantizando un descanso de, al menos, 36 horas sin interrupción. **Protección de la maternidad**: reducción de la jornada de trabajo, cambio temporal del puesto de trabajo o flexibilidad en el horario laboral.	Establecimiento de un sistema de evaluación de las medidas en el marco de la igualdad. Revisión del lenguaje no sexista en el texto del Convenio Colectivo. Revisión de las medidas en el marco de la igualdad de oportunidades que se recogen en el Convenio.

ÁREA DE ANÁLISIS		RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS A ALCANZAR
Características de la plantilla		Plantilla feminizada	Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, incidiendo en aspectos como las medidas de discriminación positiva en el empleo
POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS	Selección de la plantilla	Las entrevistas asegurarán el acceso al centro en igualdad de condiciones.	Seguir garantizando la formación en igualdad de oportunidades al personal encargado de la selección.
	Contratación de personal	Porcentaje muy alto de mujeres trabajadoras y colaboradoras con respecto a hombres.	Seguir garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de selección mediante estrategias de discriminación positiva.
	Clasificación profesional	Todas las trabajadoras pertenecen a las categorías profesionales.	Seguir garantizando la no segregación horizontal por razón de sexo, partiendo de una política de recursos humanos con perspectiva de género.
	Formación	Realización de numerosas acciones formativas en igualdad de oportunidades.	Introducir la Política de Igualdad de ADAVAS Salamanca en la formación inicial del personal contratado.
		Posibilidad de realizar acciones formativas dentro del horario de trabajo (según Convenio).	Asegurar el acceso a la formación a todas las categorías profesionales mediante la mejora de los canales de comunicación.
			Seguir garantizando la formación específica en materia de igualdad de oportunidades.
	Promoción	Las mujeres acceden en igualdad de oportunidades a puestos directivos. El 100% de los puestos directivos están ocupados por mujeres.	Facilitar el desarrollo profesional con la promoción de un plan de formación que potencie las habilidades y competencias del personal.
	Retribución salarial	Percepción de la retribución de acuerdo a los criterios de igualdad.	Seguir garantizando que la retribución salarial se haga desde criterios de igualdad.
CORRESPONSABILIDAD		Se recogen medidas específicas en el Convenio Colectivo	Difundir las medidas de conciliación recogidas en el

Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	Regulador de Relaciones Laborales.	Convenio, de manera que el desarrollo profesional se haga compatible con la atención de las responsabilidades familiares.
SALUD LABORAL	No existe discriminación en lo que se refiere a riesgos laborales y salud laboral. Al contrario, se han establecido medidas específicas que se destinan a proteger la maternidad. Posibilidad de introducir mejoras en relación a la prevención de acoso. Aunque esta plantilla está muy feminizada, es importante tener en consideración estas mejoras pensando en las futuras incorporaciones a la Entidad.	Establecer medidas necesarias para luchas contra el acoso psicológico y/o sexual dentro del entorno laboral de los centros de trabajo.
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	Supervisión del uso no sexista del lenguaje. Desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización fuera de la Entidad, especialmente a través de las redes sociales.	Seguir fomentando la cultura de la igualdad dentro de la Entidad. Para ello se mejorarán los canales de comunicación internos. Seguir fomentando la cultura de la igualdad fuera de la Entidad. Para ello se reforzarán la idEntidad, la imagen y los valores característicos de la Entidad. Introducir la Política de Igualdad de ADAVAS Salamanca en la formación inicial del personal contratado.

2. Programa de actuación del Primer Plan Estratégico para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en ADAVAS Salamanca

2.1. *Ámbito de aplicación*

Este Primer Plan Estratégico para fomentar la igualdad es de aplicación en todo el territorio de actuación de ADAVAS Salamanca y, en consecuencia, engloba a la totalidad de la plantilla y las personas que colaboran con la Entidad.

2.2. *Vigencia*

Este Primer Plan se articula como un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el punto siguiente.

Tendrá una vigencia inicial de cuatro años: desde..... De 2018 hasta .....de 2022.

Entendemos que los objetivos que se describen podrán ser alcanzados de forma progresiva en los próximos cuatro años, estando ligado a un proceso de Evaluación Continua.

El contenido del Plan deberá ser renovado, por tanto, pasados los cuatro años desde su firma y a partir de los resultados de la Evaluación.

2.3. *Objetivos generales*

- Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y al compromiso contenido en el Convenio Colectivo por el que se rige ADAVAS Salamanca.

- Adquirir formalmente el compromiso de promover la igualdad de oportunidades de manera transversal en todas las actuaciones emprendidas desde ADAVAS Salamanca.
- Incorporar plena y activamente el principio de igualdad de oportunidades en ADAVAS Salamanca.
- Concretar en medidas detalladas los valores de la Entidad a favor de la igualdad y la no discriminación por razón de género.
- Velar por la salud y el bienestar de la plantilla, así como de todas las personas profesionales que, de un modo u otro, colaboran con la Entidad, asegurando los principios de igualdad de hombres y mujeres.
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Entidad y la conciliación de su vida laboral, personal y familiar.
- Detectar barreras y situaciones de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo de la Entidad.
- Promover e implantar dentro de ADAVAS Salamanca un modelo de desarrollo profesional que se base en la calidad y en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Eliminar los desequilibrios en el acceso y la participación de mujeres y hombres en los programas y actuaciones que desarrolle la Entidad.
- Contribuir a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la

erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra cualquier tipo de violencia sexual y de género.

2.4. *Objetivos específicos*

- **Fomentar la cultura de la igualdad y la no discriminación dentro de la Entidad**.

Como consecuencia de la estructura organizativa de ADAVAS Salamanca, los servicios ofrecidos y los programas en los que es partícipe, estando todos ellos vinculados a la Atención a Víctimas, prestando especial atención a las víctimas de violencia sexual y de género, la Igualdad de Oportunidades es uno de los valores que son prioritarios en la filosofía de la Entidad.

A pesar de esto, no olvidamos que es importante impulsar y mantener las acciones de divulgación de los beneficios de la igualdad tanto dentro, haciendo especial hincapié en las nuevas incorporaciones, como fuera de nuestra Entidad.

Se llevarán a cabo una serie de acciones que se encargan de promover la sensibilización continua de las personas trabajadoras y colaboradoras en materia de Igualdad de Oportunidades.

- **Avanzar en el conocimiento continuo de la situación en materia de igualdad en la estructura de la Entidad, de forma que el Plan de Igualdad no tenga un carácter finalista**.

Partiendo del diagnóstico inicial, se realizará un seguimiento para evaluar cada una de las acciones que se enumeran en el Plan mediante el establecimiento de un sistema de evaluación continua.

Del mismo modo, de forma anual se revisará si existe la posibilidad de incorporar nuevos indicadores relativos a la igualdad, pudiéndose replantear los objetivos marcados en el Plan.

- **Fomentar nuevas formas de comunicación para fortalecer los mecanismos de participación de las personas trabajadoras y colaboradoras, en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**.

Para impulsar la adopción voluntaria del Plan de Igualdad la Junta Directiva de ADAVAS Salamanca entiende que la colaboración de todas las partes implicadas es un factor clave que permite asegurar el éxito del mismo y el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad.

Desde el primer momento se ha promovido la participación de todas las personas que componen la Entidad.

La metodología participativa se reforzará mediante la búsqueda de nuevas herramientas de comunicación aprovechando las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías.

- **Reforzar la cultura de la igualdad y la no discriminación de ADAVAS Salamanca mediante un plan de comunicación externa**.

Uno de los principales objetivos del Plan de Igualdad es reforzar la identidad de ADAVAS Salamanca como entidad comprometida con los valores de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para desarrollar la nueva imagen corporativa, la Entidad apuesta por iniciar un proceso de autoanálisis que siente las bases para un cambio de identidad corporativa, cuya finalidad será la creación de un Plan Estratégico de Comunicación Externa; dentro del cual se contemplarán estrategias de carácter interno y externo cuyo principal objetivo será sensibilizar a la plantilla de la Entidad y a la sociedad en general, en materia de igualdad de oportunidades y erradicación de la violencia de cualquier tipo sobre las mujeres.

- **Contribuir a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras y colaboradoras a través de mecanismos de comunicación y participación ya existentes junto a los de nueva creación.**

Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se plantea en el Convenio por el que se rige ADAVAS Salamanca, como objetivo para promover la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.

En este Plan se recogen acciones encaminadas a lograr una adecuada difusión de las medidas recogidas anualmente en el Convenio y que versan sobre la conciliación de la vida personal y laboral.

También se plantea recoger información sobre el grado de conocimiento del personal de la Entidad sobre dichas medidas y las posibles mejoras que se puedan plantear en la revisión del Convenio.

- **Luchar contra el acoso psicológico y/o sexual dentro del entorno laboral de los centros de trabajo.**

ADAVAS Salamanca considera que es importante impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género.

Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral es un objetivo que forma parte de los valores de la Entidad. En consecuencia, se encuentra recogido en el presente Plan de Igualdad, de modo que se introduzca dentro de un conjunto ordenado de medidas que se fijan vinculadas a objetivos concretos de igualdad y a las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento.

- **Facilitar el desarrollo personal y profesional de las mujeres mediante la promoción de acciones de formación potenciadoras de su nivel formativo y que mejoren sus habilidades y competencias.**

Dentro del ámbito de la formación y la promoción laboral, ADAVAS Salamanca se plantea la articulación de medidas que integren la perspectiva de género en el establecimiento de sus planes de formación, para tratar de amortiguar los obstáculos que se encuentra las mujeres en su desarrollo personal y profesional.

Las acciones formativas programadas se describen en un Plan Anual de Formación que recoge las propuestas del propio personal trabajador y teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades.

Para el diseño del Plan de Formación se designa como responsable de formación a una especialista en Igualdad de Oportunidades, quien se encargará de elaborar, desarrollar y evaluar dicho Plan.

2.5. *Acciones*

- Fomentar la cultura de la igualdad y la no discriminación dentro de la Entidad.

a) Designación de un Agente de Igualdad o de una persona responsable de Igualdad en la Entidad.

b) Creación de una Comisión Permanente de Igualdad de Oportunidades.

c) Diseño de sesiones formativas sobre igualdad y su relación con los distintos procesos de nuestras actividades y programas.

d) Difusión del Plan de Igualdad para que llegue a todo el personal contratado y colaborador.

e) Establecimiento y desarrollo de actuaciones específicas que favorezcan la cultura de la igualdad dentro y fuera de la Entidad: comunicaciones, noticias publicadas en la web y redes sociales, notas de prensa, mini-campañas en redes sociales, etc.

- Avanzar en el conocimiento continuo de la situación en materia de igualdad en la estructura de la Entidad, de forma que el Plan de Igualdad no tenga un carácter finalista.

  a) Realización de un estudio o diagnóstico de la situación actual.

  b) Revisión de las medidas que ya estén implantadas.

  c) Adecuación de la normativa, protocolos existentes a la actual legislación nacional y castellano-leonesa en materia de igualdad.

  d) Establecimiento de indicadores de género que permitan medir los avances en igualdad en la Entidad.

  e) Presentación de un informe bianual de los avances del Plan de Igualdad.

- Fomentar nuevas formas de comunicación para fortalecer los mecanismos de participación de las personas trabajadoras y colaboradoras, en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

  a) Estudio diagnóstico para valorar la necesidad de la creación de nuevas herramientas de comunicación vinculadas al uso de las nuevas tecnologías, definiendo el uso que se le dará a la nueva herramienta, así como evaluando los recursos humanos y materiales que serán necesarios para su implantación.

b) Gestión de recursos, con la consiguiente adquisición de los materiales informáticos y contratación de los servicios externos necesarios para la creación de la herramienta.

c) Diseño e implementación de la nueva herramienta.

d) Actualización de los equipos informáticos.

e) Actuaciones formativas que tendrán un doble objetivo:

- Reducir la brecha digital de género,
- Conseguir un adecuado uso de la nueva herramienta de comunicación empresarial.

f) Establecimiento de un sistema de evaluación continua.

◆ Reforzar la cultura de la igualdad y la no discriminación de ADAVAS Salamanca mediante un plan de comunicación externa.

a) Análisis de la situación de partida:

- Definir los valores de igualdad de la Entidad que se desean compartir con el exterior.
- Comunicar internamente a las personas trabajadoras y colaboradoras de la Entidad la puesta en marcha del proyecto y la recogida de opiniones.

b) Desarrollo de la nueva imagen corporativa de ADAVAS Salamanca que se encargue de transmitir los valores de la misma destacando la igualdad.

c) Diseño e implementación de una nueva web corporativa donde se recojan contenidos que promuevan la igualdad.

d) Plan de comunicación interno para dar a conocer la nueva imagen, la página web y las redes sociales.

e) Plan de comunicación externo para dar a conocer la nueva imagen, la página web y las redes sociales.

f) Incentivar la participación de toda la plantilla en acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades: contenidos web, conferencias, seminarios, charlas, actividades culturales que fomenten la sensibilización en materia de igualdad, etc.

- Contribuir a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras y colaboradoras a través de mecanismos de comunicación y participación ya existentes junto a los de nueva creación.

a) Campaña de sensibilización en materia de conciliación a través de las redes sociales.

b) Al finalizar el período de vigencia del Convenio, planteamiento de revisión de las medidas en el marco de la Igualdad de Oportunidades en materia de conciliación y del lenguaje empleado bajo una perspectiva de género.

c) Establecimiento de un sistema de evaluación continua y seguimiento de las nuevas medidas que se recogen en el Convenio, reuniendo impresiones y propuestas de mejora de las personas trabajadoras de la Entidad.

- Luchar contra el acoso psicológico y/o sexual dentro del entorno laboral de los centros de trabajo.

a) Elaboración de un protocolo contra el acoso laboral (mobbing) para evitar las situaciones de acoso psicológico y/o acoso sexual y acoso por razón de género en la Entidad.

b) Comunicación interna efectiva del protocolo a todas las personas trabajadoras y colaboradoras.

c) Revisión del protocolo desde la perspectiva de género con el objetivo de mostrar el compromiso con la igualdad de oportunidades dentro del marco de la prevención y eliminación del acoso laboral.

d) Implantación de los procedimientos de prevención y eliminación del acoso, incluyendo la formación específica al persona que tenga competencias en la prevención y la resolución de situaciones de acoso laboral, incidiendo en la responsabilidad por garantizar un entorno laboral no discriminatorio.

e) Realización de una evaluación continua en la que se incluirán las propuestas de mejora.

- Facilitar el desarrollo personal y profesional de las mujeres mediante la promoción de acciones de formación potenciadoras de su nivel formativo y que mejoren sus habilidades y competencias.

a) Designación del puesto de responsable de formación especialista en igualdad de oportunidades.

b) Diseño de un plan de formación que tenga en cuenta los contenidos formativos en esta materia.

c) Mejora de los canales de comunicación de la oferta formativa, planteando la incorporación de las nuevas tecnologías en el desarrollo del plan de formación.

d) Realización de una evaluación continua en la que se incluirán las propuestas de mejora.

3. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.**

Este Primer Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de cuatro años.

En este período de tiempo se realizará el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas; para lo cual se elaborará un informe anual con los resultados del Plan, donde se indicarán los avances y las dificultades encontradas.

El Comité Permanente de Igualdad, que está constituido con carácter estable para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Entidad, se reunirá, como mínimo, dos veces al año con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, sin perjuicio de otras posibles convocatorias de reuniones que tendrán carácter extraordinario.

De este modo, la evaluación y seguimiento del Plan estará a cargo del Comité de Igualdad. Al acabar el año se realizará la actualización de los principales datos presentados en el diagnóstico, junto a la medición y análisis de los indicadores de seguimiento establecidos en el Plan.

Este Primer Plan de Igualdad se irá implantando de acuerdo a lo establecido en cada uno de los objetivos, permitiendo a ADAVAS Salamanca continuar avanzando en las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades.

2018.
Comunicación y creación de Comités.
Diagnóstico.
Elaboración del Plan.

2019-2021
Difusión del Plan
Implantación del Plan
Evaluación continua
Distintito de Igualdad

2022
2º Plan Estratégido para formentar la igualdad