



OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE



PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2023-2027

ASOCIACIÓN TILES

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
Programas de la entidad	2
Objetivos	3
Misión, visión, valores	3
Instalaciones	4
2. COMISIÓN DE IGUALDAD	5
3. VIGENCIA	5
4. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	6
A. Organigrama de TILES, personas que trabajan en ella y personas voluntarias	6
5. EJES DE ACTUACIÓN	9
6. OBJETIVOS DEL PLAN	10
Objetivo General:	10
Objetivos Específicos:	10
7. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	0
EJE 1: Cultura organizacional	0
EJE 2: Selección y contratación	2
EJE 3: Política salarial	3
EJE 4: Formación	4
EJE 5: Equilibrio de la vida personal y laboral	5
EJE 6: Salud laboral	6
EJE 7: Comunicación	7
8. CALENDARIO	8
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	0

1.INTRODUCCIÓN

La **Asociación de personas con discapacidad TILES**, es una actualización de la anterior **Asociación de personas con discapacidad TILES**, llevada a cabo mediante Resolución del Registro de Asociaciones de la Delegación del Gobierno en Cádiz, aprobada en abril de 2024 para el cambio de denominación de la entidad.

Somos una asociación pionera en el uso del deporte en grupos inclusivos y referentes europeos en el campo de las artes marciales adaptadas con personas con discapacidad.

También practicamos senderismo y ciclismo. Además, desarrollamos Intercambios juveniles (YE) en el marco del programa Erasmus + Juventud.

La actividad comienza en el año 2010 al combinar las pasiones, salud y deporte.

Fuera de la seriedad de la “bata blanca”, los alumnos y las alumnas encuentran una motivación para realizar los ejercicios encaminados a su desarrollo, rehabilitación y bienestar.

En la actualidad trescientas treinta (370) personas con discapacidad participan en las actividades de la entidad.

Actuamos en toda la provincia de Cádiz y disponemos del primer Dojo adaptado de la Sierra de Cádiz, en el municipio de Espera y una sala/oficina en Jerez de la Frontera. Asimismo, también realizamos actividades en otras provincias y comunidades autónomas, atendiendo a personas con todo tipo de discapacidad



Recomendamos visitar nuestra página web: <https://TILES.org/>

Programas de la entidad



Artes Marciales Inclusivas

Es el alma de nuestro
proyecto.



Erasmus+

Nuestra posibilidad de conocer
otras culturas, países y hacer
amistades



Sensibilización

Educar para la inclusión en
espacios educativos

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES



Actividad Ocupacional

El salto a la vida "real".
Formación en ABDV y como monitor deportivo.

Actividades adaptadas

Nuestro momento de diversión.
Bicicletas, kayaks, senderismo, quads, etc.

Consultoría Accesibilidad

La ayuda que tu negocio necesita para que todos y todas podamos ir

Objetivos

1. Promocionar el deporte como método eficaz para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y de la población en general.



- Mejorar la funcionalidad y autonomía de las personas con discapacidad
- Favorecer la inclusión de la persona con discapacidad en los diferentes ámbitos de la vida

2. Concienciar a la población de que la diversidad social es fuente de enriquecimiento.

- Sensibilizar sobre la realidad de las personas con discapacidad.
- Promover relaciones de colaboración y ayuda mutua.
- Visibilizar el deporte adaptado y las capacidades de las personas con discapacidad.

Misión, visión, valores

MISIÓN	VISIÓN	VALORES
Favorecer la calidad de vida y participación social de las personas con discapacidad física, psíquica, sensorial y/u orgánica de la provincia de Cádiz a través del deporte y otras acciones de índole social y	TILES será una entidad comprometida y representativa de las personas con diversidad funcional, con servicios a medida y bajo los principios de calidad, profesionalidad y solvencia, logrando con ello la	Kokoro Familia Lealtad Participación Honor, Inclusión Accesibilidad



PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

formativo.	consecución de su plena inclusión, así como que la sociedad gaditana sea más justa.	
------------	---	--

Instalaciones

Por un lado, el **Ayuntamiento de Espera y el Ayuntamiento de Jerez** de la Frontera, ceden por Convenio las instalaciones a TILES.

Las primeras, han sido equipadas y remodeladas para ser un **Dojo completamente accesible**, el primero de la Sierra de Cádiz. El Dojo cuenta también con baños y duchas adaptadas.

Las segundas, como **oficinas y zona de reuniones y formación**.

Por otro lado, TILES desarrolla su programación en los diferentes municipios haciendo uso de las siguientes infraestructuras:

- Centro ocupacional Luis Benvenuty, Puerto Real
- Centro de Gravemente Afectados Virgen de Lourdes, Puerto Real
- Per Afán, Bornos
- Club Sensei, Jerez de la Frontera
- Asociación de personas con discapacidad de Rota, Rota
- AFANAS La Janda, Medina Sidonia
- FAEM Conil- Salón parroquial, Conil
- ASMELT- Centro ocupacional San Marcos, El Torno
- ASPANIDO, Palacio municipal de los Deportes, Jerez de la Frontera.

2.COMISIÓN DE IGUALDAD

La Asociación TILES a 01 de mayo de 2023 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el mismo día, una Comisión de Igualdad, conformada por TRES personas: UN representante de la entidad, UN representante de la propia plantilla profesional y UN representante de la plantilla voluntaria.

La Comisión de Igualdad tiene como función principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de TILES, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cada 4 meses, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

3.VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de TILES.

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

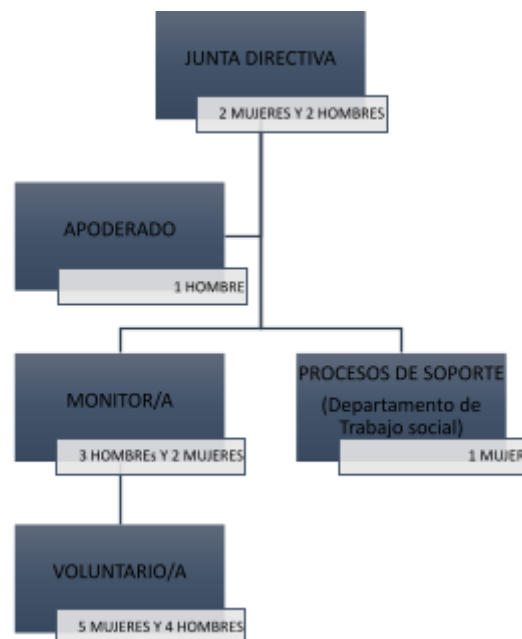
Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Datos extraídos del curso lectivo 2022-2023.

A. Organigrama de TILES, personas que trabajan en ella y personas voluntarias



Datos de la plantilla: La plantilla de TILES registra un porcentaje del 50% de mujeres trabajando en TILES.

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

Distribución de la plantilla por edad y género: Apreciamos una plantilla joven con porcentajes del 10% para el tramo 20-29 años y 90% para el tramo 30-39 años.

Distribución de la plantilla por tipo de contratación: El tipo de contratación comúnmente empleada en TILES es la contratación temporal a tiempo parcial, registrando el 50%, respondiendo 50% a mujeres. Un 100% son contratos temporales a jornada completa. También existen dos contratos indefinidos a jornada completa. Estos dos contratos netos, se renuevan cada año con cota de paridad 50% hombres y 50% mujeres.

Distribución de la plantilla por antigüedad y género: El 50% de la plantilla tiene contratos temporales desde el año 2016 (respetando cota de paridad). El otro 50% de la plantilla han sido contratos de poca duración para cubrir actividades concretas (todos ellos desempeñados por mujeres).

Dos contratos. Al 50%, se han transformado en indefinido para un hombre y una mujer a tiempo completo.

Distribución de plantilla por departamentos y categorías profesionales: En TILES hay dos departamentos:

- Monitor (organización, deporte, ocio...). 75%
- Trabajo social (gestión y tramitación de proyectos, administración, coordinación...). 25%

El departamento con categoría superior, trabajo social, es ocupado por una mujer.

Selección:

Las características generales que TILES busca en sus candidatos y candidatas son que tengan formación específica, identificación con los valores de la entidad, que sea una persona comprometida y responsable en su labor y que posea carnet de conducir.

Formación:

- TILES no cuenta con un Plan de formación.
- La detección de las necesidades formativas se realiza por las necesidades de las personas usuarias y/o las que surjan a medida que se realiza el trabajo.

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

- La oferta formativa se traslada desde la Entidad a la plantilla profesional y voluntaria.
- La formación se puede realizar dentro del horario laboral, pero también fuera de éste. En este caso, la entidad compensa económicamente o en horas de descanso a la persona trabajadora asistente.
- Se aprecia la tendencia de la masculinización de las áreas deportivas y de las mujeres en atención y cuidados.
- Las personas voluntarias participan, principalmente, en las formaciones marciales.

Promoción:

- La Asociación TILES utiliza un modelo de encuestas y reuniones individuales de las trabajadoras y trabajadores como metodología de evaluación del personal.
- La entidad no tiene planes de carrera.

Política salarial:

- La Asociación TILES se ajusta, en su política salarial, al Convenio de enseñanzas no reglada.
- Con respecto a las percepciones salariales en TILES, el 100% de la plantilla se encuentra dentro de la banda salarial entre 901 a 1.200 €, (líquido mensual).

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

La Asociación TILES dispone de los siguientes mecanismos para conciliar la vida familiar y laboral:

- Jornadas reducidas.
- Trabajo compartido.
- Teletrabajo.

Comunicación:

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en TILES son los siguientes: reuniones, presentaciones a la plantilla y correo electrónico

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

Política Social:

TILES conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen, pero indican que no se han beneficiado de ellas.

Prevención del acoso sexual:

TILES no cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso

Riesgos laborales y salud laboral:

La Asociación TILES indica que hasta el momento no se ha detectado ningún riesgo específico para la mujer al que poner unas medidas que lo corrijan.

5. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de TILES ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de 8 ejes que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:

EJES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA ASOCIACIÓN TILES

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

1. CULTURA ORGANIZACIONAL	
2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	
3. POLÍTICA SALARIAL	
4. FORMACIÓN	
5. EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	
6. SALUD LABORAL	
7. COMUNICACIÓN	

6. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo General:

Integrar en la Asociación TILES la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

Objetivo: Visibilizar el compromiso de TILES con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación en TILES.

3. Política Salarial:

Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de TILES.

4. Formación:

Objetivo: Incluir y fomentar formaciones en materia de igualdad.

5. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Promocionar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

6. Salud laboral:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

7. Comunicación:

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

7. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
OBJETIVO	Visibilizar el compromiso de TILES con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1. Mejorar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de TILES.	-Junta directiva -Persona apoderada	Humanos	-Inclusión del enfoque de género y feminista, haciendo mención específica, más allá del lenguaje no sexista.
1.2. Designación de una persona como “Agente de Igualdad” para representar de forma interna y externa el plan.	-Junta directiva -Persona apoderada -Comisión de igualdad	Humanos	-Designación agente de igualdad
1.3. Información a la plantilla del nombramiento del/la “Agente de Igualdad”, sus funciones y forma de contacto.	-Junta directiva -Comisión de igualdad	Humanos	-Nº de medios diferentes para difundir la información para llegar a toda la plantilla. -% de plantilla informada.

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES



1.4. Incorporación en el Manual de bienvenida para trabajadores/as y voluntarios/as referencias al Plan de Igualdad.	-Junta directiva -Comisión de igualdad	Humanos	- N° de textos en los que se incluye las referencias al Plan de Igualdad.
1.5. Incorporación en la documentación tanto interna como externa de TILES del compromiso con la igualdad.	-Junta directiva -Comisión de igualdad	Humanos	-Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad. -Listado de documentos en los que se ha incorporado.
1.6. Revisión desde la perspectiva género de los diferentes focos de actuación de la asociación TILES las actividades y diferentes proyectos que en ellos se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	-Junta directiva -Responsables directos (trabajadores) -Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados. - N° de focos/municipios de atención revisados - Listado de cambios necesarios.
1.7. Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de las actividades que Asociación TILES realice.	-Junta directiva -Comisión de Igualdad -Agente de Igualdad	Humanos	- Diseño con perspectiva de género en la actividad. - Listado de actividades realizadas. - Número de personas participantes. - Repercusión/Impacto en la entidad.

EJE 2: Selección y contratación

ACCIÓN	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de TILES.
OBJETIVO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1. Incorporación de criterios objetivos en la selección de puestos: conocimientos, experiencia y competencias, con lenguaje neutro.	-Gerencia -Director/as -Comisión de Igualdad	Humanos	- Revisión y modificación de la descripción del puesto a cubrir con los requisitos.
2.2. Ante nuevas contrataciones, a CV equivalente, seleccionar aquella candidatura que sea del género menos representado en el departamento destino.	-Gerencia -Director/as	Humanos	- N° de contrataciones del género menos representado.

EJE 3: Política salarial

ACCIÓN	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
OBJETIVO	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de TILES.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1. Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos y/o complementos.	- Junta directiva	Humanos	-Diferencias detectadas - Posibles mejoras

EJE 4: Formación

ACCIÓN	Realizar un Plan de Formación de TILES.
OBJETIVO	Incluir formaciones en materia de igualdad.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1. Incentivar formación en igualdad de oportunidades.	- Junta Directiva	Humanos	- Promoción de formación en Igualdad
4.2. Formación en materia de igualdad para los componentes de la Comisión de Igualdad, así como para aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal, trabajadores/as y personas voluntarias.	- Junta directiva - Comisión de Igualdad	Humanos	- Formación realizada - % de asistencia - Evaluación de la formación. - % de satisfacción.

EJE 5: Equilibrio de la vida personal y laboral

ACCIÓN	Difundir las medidas de conciliación de TILES.
OBJETIVO	Promocionar las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1. Elaboración y difusión de una actuación de sensibilización para formar y concienciar de la necesidad de la corresponsabilidad y animar a las mujeres y a los hombres a hacer uso de ella.	- Junta directiva - Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Actuación de sensibilización realizada. - % aumento de medidas de conciliación y permisos utilizados por trabajadores hombres tras las actividades de sensibilización en corresponsabilidad.

EJE 6: Salud laboral

ACCIÓN	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
OBJETIVO	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral así como la difusión interna del mismo siguiendo los canales de la entidad.	- Junta directiva - Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso realizado. - Canales de difusión empleados - % de plantilla informada - Contenidos de la información

EJE 7: Comunicación

ACCIÓN	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
OBJETIVO	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	DEPARTAMENTO/PERSONA RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1. Difusión a toda la plantilla de lo que es e implica un plan de Igualdad y sus objetivos.	- Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº de medios de difusión utilizados. - % de plantilla informada.
7.2. Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad, de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	- Comisión de Igualdad - Departamento de trabajo social (soporte administrativo)	Humanos	- Nº de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados.
7.3. Guía formativa a todas las personas trabajadoras de TILES sobre el uso no sexista del lenguaje.	- Comisión de Igualdad	Humanos	- Guía realizada/usada. - nº medios de difusión.

8. CALENDARIO

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

MEDIDAS	2023	2024	2025	2026	2027
1.1. Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de TILES.	3er trimestre				
1.2. Designación de una persona como “Agente de Igualdad” para representar de forma interna y externa el plan.	3er trimestre				
1.3. Información a la plantilla del nombramiento del/la “Agente de Igualdad”, sus funciones y forma de contacto.	3er trimestre				
1.4. Incorporación en el Manual de bienvenida para trabajadores/as y voluntarios/as referencias al Plan de Igualdad.	3er trimestre 4º trimestre				
MEDIDAS	2023	2024	2025	2026	2027

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES



1.5. Incorporación en la documentación tanto interna como externa de TILES del compromiso con la igualdad.	4º trimestre				
1.6. Revisión desde la perspectiva género de los diferentes focos de actuación de la asociación TILES las actividades y diferentes proyectos que en ellos se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua
1.7. Inclusión de la perspectiva de género en el diseño de las actividades que Asociación TILES realice.	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua

EJE 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES



MEDIDAS	2023	2024	2025	2026	2027
2.1. Incorporación de criterios objetivos en la selección de puestos: conocimientos, experiencia y competencias, con lenguaje neutro.	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua
2.2. Ante nuevas contrataciones, a CV equivalente, seleccionar aquella candidatura que sea del género menos representado en el departamento destino.	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES



EJE 3: POLÍTICA SALARIAL

MEDIDAS	2023	2024	2025	2026	2027
3.1. Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos y/o complementos.			4º trimestre		2 trimestre

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES



EJE 4: FORMACIÓN

MEDIDAS	2023	2024	2025	2026	2027
4.1. Fomento formación en Igualdad de oportunidades.	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua	Tarea continua
4.2. Formación en materia de Igualdad para los componentes de la Comisión de Igualdad, así como para aquellas personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal, trabajadores/as y personas voluntarias.	Al menos una a desarrollar en el año	Al menos una a desarrollar en el año	Al menos una a desarrollar en el año	Al menos una a desarrollar en el año	Al menos una a desarrollar en el año

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES



EJE 5: EQUILIBRIO DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

MEDIDAS	2023	2024	2025	2026	2027
5.1. Elaboración y difusión de una actuación de sensibilización para formar y concienciar de la necesidad de la corresponsabilidad y animar a las mujeres y a los hombres a hacer uso de ella.			2º trimestre		

EJE 6: SALUD LABORAL

MEDIDAS	2023	2024	2025	2026	2027
6.1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral así como la difusión interna del mismo siguiendo los canales de la entidad.			Redacción y publicación		

EJE 7: COMUNICACIÓN

MEDIDAS	2023	2024	2025	2026	2027
7.1. Difusión a toda la plantilla de lo que es e implica un plan de Igualdad y sus objetivos.	3er trimestre				
7.2. Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad, de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	4º trimestre	4º trimestre	4º trimestre	4º trimestre	1 er trimestre
7.3. Guía formativa a todas las personas trabajadoras de TILES sobre el uso no sexista del lenguaje.	4º trimestre		1er trimestre		1 er trimestre

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 duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

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 cada cuatro meses 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 empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detectará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

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 TILES 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.

PLAN DE IGUALDAD MUJERES Y HOMBRES

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de TILES 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 de TILES 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 vigencia del Plan.

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 la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Jerez de la Frontera, a 20 de julio de 2023.