

# Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

**Diciembre 2012**



## **ÍNDICE**

### **1. INTRODUCCIÓN**

### **2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN**

### **3. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN**

#### **3.1. Creación del Comité de Igualdad**

#### **3.2. Comunicación interna**

#### **3.3. Elaboración del Diagnóstico**

#### **3.4. Informe diagnóstico**

### **4. PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS DE ACTUACIÓN**

#### **4.1. Acceso al empleo**

#### **4.2. Comunicación**

#### **4.3. Ordenación del tiempo de trabajo**

#### **4.4. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

### **5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**



## 1. INTRODUCCIÓN.-

### La Asociación y el Plan de Igualdad de Oportunidades

Este Plan se elabora con el compromiso de la Asociación Columbares en el establecimiento y desarrollo de prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política de calidad y de Recursos Humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Si bien la Ley 3/2007 no obliga a las organizaciones de menos de 250 trabajadores a tener un Plan de Igualdad, la Asociación Columbares, se siente plenamente comprometida con la Igualdad y por ello, adopta un conjunto de medidas, tras la realización de un diagnóstico de la situación existente en materia de Igualdad, que tienen por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, establece los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a implantar para su consecución, y los sistemas de seguimiento.

## 2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL PLAN

Los **objetivos generales**, que la asociación pretende alcanzar con la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades, son: aplicar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres incrementar la productividad de la asociación a través de la **incorporación de la perspectiva de género en la gestión ordinaria organizativa**.

El Plan de Igualdad actúa como elemento diferenciador de la asociación (paso previo a la igualdad real y efectiva recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) y como estrategia competitiva (la realización del pleno potencial del capital humano de la asociación es un factor sin lugar a dudas estratégico para mejorar los resultados).

Las medidas de igualdad en una asociación nada tienen que ver con una solución "rápida", tangencial a los procesos y operaciones del día a día, sino con un esfuerzo impulsado desde los máximos órganos directivos para modificar políticas y prácticas establecidas y desarrollar procedimientos que aseguren la igualdad de trato en todos los ámbitos de la asociación.

Tampoco se trata de promover a las mujeres como grupo particular. Se trata de transformar las políticas y prácticas de funcionamiento interno y externo, para poder articular el "saber hacer" con el "saber estar" de la organización.



Este objetivo final se alcanza a través de la consecución de los siguientes objetivos concretos:

- ❑ **Alcanzar los niveles de sensibilización óptimos en materia de género.**
- ❑ **Erradicar cualquier manifestación de discriminación por razón de sexo, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.**
- ❑ **Romper con los estereotipos de género de discriminación femenina.**
- ❑ **Erradicar la segregación ocupacional y la discriminación salarial.**
- ❑ **Proyección de una imagen de asociación acorde con el principio de igualdad.**

### **3. ACTUACIONES REALIZADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **3.1. Creación del Comité paritario de Igualdad**

El Comité tiene como principal responsabilidad crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas y es recomendable que por parte de la asociación lo integre alguna persona en puestos influyentes

En la asociación COLUMBARES, a fecha de 5 de marzo de 2012 la composición de la Comisión de Igualdad está conformada por:

- José Nicolás Olmos, Presidente
- Una persona de la dirección con capacidad de decisión: Rosa Cano Molina, directora
- Mandos Intermedios: Concepción Campillo García, responsable de formación y agente de igualdad
- Responsables de proyecto: Elena Fernández Díaz y Antonio Almagro Soto
- Técnico: Rachid Ouarari Hilal
- Representante legal trabajadores/as: Aida María García Rabadán, pudiendo ser sustituida por Joaquín Pelegrín Tomás miembros del comité de empresa.
- Un puesto libre para ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, a demanda de la Comisión o por iniciativa propia.



Las personas que integran la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- ✓ Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- ✓ En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.

Las funciones a desempeñar por las personas integrantes del Comité están definidas en el Protocolo del Comité.

### 3.2. Sensibilización y Comunicación interna a la plantilla

Como medida transversal para facilitar el nivel de implicación de la plantilla, se realizó una jornada de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, generando debate sobre conceptos básicos en Igualdad y recibiendo opiniones al respecto.

Se trabajaron ejemplos prácticos y ejercicios, de visualización en desigualdad, y diferencia entre sexo y género; y se comunicó a todo el personal la puesta en marcha de un plan de Igualdad en la asociación.

### 3.3. Elaboración del Diagnóstico de Situación

Se recogieron datos cuantitativos y cualitativos sobre las siguientes áreas:

- ✓ Caracterización de la Plantilla: Distribución vertical y Distribución horizontal, Edad y Antigüedad
- ✓ Condiciones laborales: Estabilidad laboral, Tipo de Jornada y horarios, Política retributiva y beneficios sociales, Responsabilidades familiares y cultura interna
- ✓ Gestión de personal: Procesos de selección de personal, Reconocimiento profesional, Formación, prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ Material corporativo de imagen al exterior: página Web, catálogos de producto...
- ✓ Entrevista con la dirección y cuestionario anónimo a la plantilla

### 3.4. Redacción del Informe diagnóstico, con la definición de resultados y la recomendación de las áreas de actuación

Una vez analizados los resultados, y concretados las principales debilidades y las principales fortalezas de la asociación, pasamos a priorizar las áreas de intervención más convenientes para la asociación. En este sentido, para priorizar hemos tenido en cuenta:

- **Opinión compartida y consenso en la asociación.** Un mayor consenso en los aspectos a priorizar es un elemento que facilita marcar las prioridades.

- **Afinidad con el modelo de gestión empresarial**, misión, valores, cultura corporativa y Plan estratégico.
- **Los recursos humanos disponibles** (integrantes de la comisión de igualdad y personas colaboradoras y posibles ejecutoras de acciones concretas). La formación y motivación de las personas que van a trabajar para conseguir los objetivos ha sido un aspecto decisivo a la hora de priorizar. La puesta en marcha de acciones para lograr los objetivos debe contar con personas formadas en aspectos de género.
- **Los Recursos financieros** aplicables a aquellas actuaciones donde son indispensables y que se obtendrán de un presupuesto dispuesto por la asociación para tal efecto (alguno de los objetivos a plantear supondrá aplicaciones financieras, pero otros por el contrario y aun teniendo un gran impacto, es posible que no impliquen un coste significativo).
- **Los Recursos materiales** y metodologías de trabajo.
- **El conocimiento de buenas prácticas contrastadas.** La experiencia en otras entidades se ha tomado como referencia, es decir, ante una misma situación de desequilibrio detectado, hemos encontrado experiencias que nos han servido de guía.
- Las **recomendaciones** de la asistencia técnica especializada en igualdad de oportunidades.

En base a ello, hemos establecido cuatro áreas de intervención prioritarias a implantar según resultado del diagnóstico se integran en las siguientes áreas:

1. **Acceso al empleo**
2. **Comunicación**
3. **Ordenación del tiempo de trabajo**
4. **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

## 4. PLAN DE IGUALDAD: ÁREAS DE ACTUACIÓN

Con la implantación de estas áreas de actuación la asociación a través de este documento, refuerza su compromiso en respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el presente y en el futuro.

En él se compromete a impulsar una serie de **medidas** que serán propuestas, analizadas y acordadas por la Comisión con el objetivo de integrar los principios de igualdad en la gestión empresarial y, especialmente, en la gestión de recursos humanos en las áreas indicadas en el informe diagnóstico.

Una vez diseñado el Plan de Igualdad es necesario garantizar las condiciones mínimas para su puesta en marcha, que derivarán de las actuaciones propuestas.

Es necesario asegurar, en todo caso:

1. La **difusión e información** entre todo el personal de la empresa y el resto de agentes implicados en el Plan, sus objetivos, estructura y características principales.

2. El establecimiento del **cronograma** de trabajo, concretando la secuencia lógica de la realización de las medidas, a partir de los logros y condiciones que son necesarios para continuar avanzando.
3. La distribución de **responsabilidades en la ejecución** de cada una de las medidas a realizar.
4. La disposición de los **recursos materiales y humanos** para la correspondiente ejecución de las medidas.

#### 4.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

##### **Nombre de la acción: Protocolarización de los procesos de selección**

Documentar por escrito los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, participando en ellas la Comisión de Igualdad.

**Objetivo:** Garantizar el trato igualitario entre mujeres y hombres en los procesos de selección

##### **Acciones:**

- Crear una comisión mixta (mujer/hombre) para los procesos de selección.
- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas Responsables de la Selección de personal.
- Velar por la utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.
- Garantizar que en las pruebas de selección se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal.
- Revisar el 100% de los formularios de definición de los puestos de trabajo y de los procesos de selección para subsanar tratamientos sexistas

##### **Procedimiento:**

- Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección, atendiendo a los siguientes criterios:
  - ✓ Definición del puesto según:
    - *Funciones a desarrollar*
    - *Cualificación y/o experiencia necesaria*
    - *Descripción del puesto*
  - ✓ Decisión sobre la selección por el Comité de Igualdad
  - ✓ Mecanismos de captación



- ❑ Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes
- ❑ En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación y no se tendrán en cuenta las condiciones personales de la persona candidata, atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión.
- ❑ Introducir, siempre que el número de recursos humanos lo permita, una comisión mixta (hombre y mujer) en los procesos de selección que se realicen.

El producto resultante queda documentado en el **“PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL”**

## 4.2. ÁREA DE COMUNICACIÓN

### 4.2.1 Nombre de la acción: Elaborar un manual de estilo para prevenir el uso sexista del lenguaje en la asociación.

El lenguaje tiene una importancia fundamental en el desarrollo de las personas por su estrecha relación con el pensamiento y porque, además de nombrar la realidad, también la interpreta y la crea a través de conceptos.

El lenguaje como transmisor básico de la cultura de un pueblo, interacciona con la realidad de cada momento. Así pues, hacemos un uso sexista de la lengua porque vivimos en una cultura sexista en la que se valoran las capacidades y funciones atribuidas a los hombres, pero no se reconoce el valor social de aquellas capacidades y funciones que son atribuidas a las mujeres. A través del lenguaje reflejamos esta realidad desigual pero también la reforzamos ya que a pesar de la profunda transformación que ha experimentado el papel social de las mujeres, los mensajes transmitidos siguen mostrando una imagen parcial y las sitúan en una posición subordinada respecto a los hombres. No podemos hablar de “lenguaje sexista” sino de “uso sexista” del lenguaje, ya que la lengua, por su variedad y riqueza, ofrece muchas posibilidades para describir una realidad y para expresar todo lo que nuestra mente es capaz de imaginar. De esas posibilidades escogemos unas u otras en función de lo que queremos decir y del contexto en el que estemos, pero sobre todo en función de lo que hemos aprendido, de las ideas, conceptos, estereotipos... que nos han sido transmitidos culturalmente, es decir del conocimiento que tengamos de la realidad.

Todas y todos podemos hacer un uso correcto de la lengua y expresar lo que queremos con mayor precisión. La lengua dispone de los elementos necesarios, sólo tenemos que escoger los adecuados.

#### Objetivo:

Erradicar el uso sexista del lenguaje en la asociación vigilando sistemáticamente tanto el lenguaje escrito como las imágenes utilizadas en las comunicaciones (de uso interno como externo), procurando que las definiciones se realicen utilizando denominaciones neutras

#### Acciones:





- Vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, procurando que las definiciones se realicen utilizando denominaciones neutras
- Eliminar denominaciones de colectivos masculinizados
- Elaborar recomendaciones y propuestas de cambio para prevenir el uso sexista del lenguaje.

### **Procedimiento:**

- Redactar un manual de estilo a fin de adecuar toda la documentación procedente de la gestión ordinaria de la asociación a un uso no sexista del lenguaje, y proponer alternativas que favorezcan la reflexión.
- Identificar todos los documentos en los que se utilice un lenguaje sexista
- Estudia la posibilidad de eliminar esas denominaciones y sustituirlas por denominaciones no sexistas
- Procurar un uso no sexista del lenguaje en las posteriores comunicaciones que realice la asociación
- Vigilar que no se utilice de manera sexista el lenguaje
- Extrapolar esta vigilancia también en las imágenes que se utilicen

El producto resultante queda documentado en el **“MANUAL DE ESTILO PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE”**

### **4.2.2 Nombre de la acción: Difusión interna de los documentos generados en materia de igualdad**

La comunicación es una medida transversal que se aplicará a lo largo de todo el procedimiento, si bien, y como materia específica a potenciar, se recogerá como una acción a implantar en el presente Plan.

### **Objetivo:**

Alcanzar los niveles de sensibilización óptimos en materia de género

### **Acciones:**

- Difundir el compromiso de la asociación con la Igualdad de Oportunidades entre la plantilla, a través de la difusión Interna de resultados del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades y Plan de Igualdad, así como de los documentos que se elaboren como por ejemplo el protocolo de Acoso sexual, las medidas de Conciliación,...
- Realizar una sesión de sensibilización/formación al año en temas de igualdad de oportunidades con toda la plantilla, orientada a incrementar su sensibilización en materia de igualdad.
- Realizar una reunión semestral para tratar temas de igualdad de género



### **Procedimiento:**

- Informar a la plantilla del desarrollo del plan de igualdad, explicando los siguientes conceptos:
  - Cómo se ha realizado el diagnóstico.
  - Resultados obtenidos.
  - Objetivos del plan de igualdad.
  - Proceso de desarrollo del plan.
- Comunicar a la plantilla los documentos que se vayan generando en materia de igualdad
- Dicha comunicación será realizada por el Comité de Igualdad y versará sobre los siguientes documentos:
  - Difusión Interna de resultados del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades y Plan de Igualdad
  - Difusión del protocolo de Acoso y demás documentación que se vaya generando a través de la implantación de las acciones propuestas en el Plan

### **4.2.3 Nombre de la acción: Publicitar el Plan de Igualdad**

Visibilizarse en el mercado por ser una asociación comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un factor de competitividad para toda organización.

### **Objetivo:**

Proyección de una imagen de asociación acorde con el principio de igualdad

### **Acciones:**

- Visibilizarse en el mercado por ser una asociación comprometida con la igualdad incorporando una nota en sus folletos publicitarios
- Banner especial en su página web
- Publicitar la existencia de un Plan de Igualdad
- Estudiar la posibilidad de gestionar el sello en Igualdad creado por el Gobierno

### **Procedimiento:**

- Incorporar una nota en los folletos publicitarios donde se recoja la existencia del Plan de Igualdad
- Crear un Banner especial en la página web
- Estudiar posibles acciones publicitarias de comunicación del Plan de Igualdad

## **4.3. ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

### **Nombre de la acción: Creación de un manual de conciliación**



A día de hoy, las mujeres siguen asumiendo en mayor medida que los hombres las responsabilidades familiares y el cuidado de las personas dependientes y, por tanto, tienen mayores dificultades para equilibrar su presencia en el ámbito laboral y familiar, por lo que la conciliación sigue considerándose socialmente un “problema de mujeres”. La conciliación laboral y familiar no es únicamente un problema de armonización de tiempos sino también de viabilidad económica.

Para la ley, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral juegan un importante papel en el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. De ahí que se señale que estos derechos “*se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio*” (artículo 44.1).

**Objetivo:** Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

**Acciones:**

- Identificar y recoger por escrito todas las medidas de Conciliación existentes en la asociación
- Organizar turnos y horarios de trabajo, siempre que sea posible, en función de las necesidades personales y familiares de las personas empleadas
- Proponer que el horario de trabajo será adaptable a las nuevas circunstancias derivadas del embarazo de las trabajadoras
- Establecer que todas las reuniones periódicas se realicen en horas de trabajo
- Estudiar la viabilidad del teletrabajo como fórmula voluntaria a la que puede optar el trabajador o la trabajadora.

**Procedimiento:**

Se trata de recopilar las medidas de conciliación existentes e identificar nuevas necesidades de la plantilla. Para ello se seguirá el siguiente procedimiento de actuación:

- Identificar y recoger por escrito todas las medidas de Conciliación existentes en la asociación.
- Informar a toda la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.
- Conocer las opiniones y expectativas de las mujeres y los hombres que trabajan en la asociación y sus necesidades y percepciones en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para ello se creará un cuestionario, que será rellenado por todas las personas de la plantilla, y se elaborará un informe de conclusiones.
- Comunicar a toda la plantilla los resultados del informe de conclusiones.
- Tomando como punto de partida los resultados del informe, se negociarán y acordarán entre toda la plantilla, medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como:

- ✓ Posibilidad de que cada empleado y empleada puede negociar vacaciones o días libres, en función de sus necesidades y las del trabajo que desempeña.
  - ✓ Establecer que todas las reuniones periódicas se realicen en horas de trabajo.
  - ✓ Elegir preferencia de turnos
  - ✓ Etc.
- ❑ Crear un manual de conciliación que recoja todas las medidas a las que tienen acceso las personas trabajadoras.
  - ❑ Informar a toda la plantilla del contenido del manual.

El producto resultante queda documentado en el **"MANUAL DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR"** donde se recogen las medidas de Conciliación existentes en la asociación.

#### 4.4. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

##### **Nombre de la acción: Creación de un protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo**

El acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hacen que las personas que lo sufren pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro.

El acoso sexual también puede tener un efecto negativo sobre los trabajadores que no son objeto del mismo, pero que son testigos o saben de la existencia de dicho comportamiento indeseado.

El acoso sexual también tiene consecuencias negativas para los empresarios, ya que afecta directamente a la rentabilidad de la asociación en la que los trabajadores piden bajas por enfermedad o dimiten de sus empleos por este motivo, y a la eficacia económica de una organización en la que la productividad de los trabajadores se reduce al tener que trabajar en un clima en el que no se respeta la integridad del individuo".

De conformidad con la Ley, *"constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios, como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

**Objetivo:** Prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo

**Acciones:**



- Crear y publicar un Protocolo en el que se definan los comportamientos que serán considerados acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como determinar los procedimientos al efecto.

**Procedimiento:** Para evitar una posible situación de esta naturaleza, o facilitar a la plantilla protección y apoyo en caso de que se vea sometido/a a un acto de esta índole, la asociación creará un Protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, para lo cual seguirá el siguiente procedimiento:

- ❑ Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso asumido por la dirección, para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- ❑ Comunicación efectiva de la declaración de principios a todos los trabajadores, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
- ❑ Crear un “**Protocolo de Actuación**” que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
- ❑ Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- ❑ Poner en marcha una **campaña de comunicación/sensibilización de la plantilla** sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo.

El producto resultante queda documentado en el “**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO**”

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad de oportunidades se implanta en la asociación integrándolo en el sistema de gestión y en la propia estrategia de la entidad, y por tanto, es objeto de seguimiento constante y evaluación de los impactos que produce. Se realiza pues desde el inicio de la implantación de las medidas en él definidas y a lo largo del desarrollo de la actividad.

### SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad es un instrumento dinámico y flexible que, dado su carácter transversal, se integra en todas las áreas de la organización.

La asociación es a su vez una entidad viva, sometida a permanentes cambios debido a múltiples elementos, tanto externos (mercado, competencia,...) como internos (procesos productivos, recursos humanos,...)

El Plan de Igualdad de oportunidades se implanta en la asociación integrándolo en el sistema de gestión y en la propia estrategia de la entidad, y por tanto, es objeto de seguimiento constante y evaluación de los impactos que produce.

Esta fase se realiza pues desde el inicio de la implantación de las medidas en él definidas y a lo largo del desarrollo de la actividad. **Permite conocer el proceso de desarrollo de cada medida**, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Para desarrollar este proceso se concreta un **protocolo de actuación** que, permite conocer de forma continua la situación real de la asociación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este protocolo de actuación se materializa en el documento de Cuadro de Mando de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

El Cuadro de Mando de seguimiento y evaluación contempla los siguientes principios:

- ❑ **Identificar a los Responsables de cada acción:** Serán en todo caso los integrantes del Comité de Igualdad con la implicación de la Dirección, y aquellas otras personas que se estimen convenientes a tenor de las medidas implantadas (consultoría externa...)
- ❑ **Metodología.**-Para realizar un seguimiento con rigor y facilitar la identificación de incidencias a lo largo de la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en la asociación, se realizarán las siguientes actuaciones:
  - ✓ **Reuniones periódicas de seguimiento de la Comisión de Igualdad.**
  - ✓ Fichas de recogida de información
  - ✓ Fichas de indicadores de género
  - ✓ Elaboración del **Informe de seguimiento**. Para la realización de esta fase **se utilizarán indicadores**. Un indicador es un "señalador" que indica el sentido y la evolución de un fenómeno.

Cuando ese fenómeno estudiado es la igualdad entre hombres y mujeres, son los llamados indicadores de género los que permiten observar como evolucionan los desequilibrios derivados del rol de género. Sirven para:

- ✓ Describir las características del problema observado.
- ✓ Medir su magnitud.
- ✓ Comparar los resultados efectivamente obtenidos a través de la acción realizada, que en este caso es el desarrollo del Plan de Igualdad.

La revisión de estos indicadores permitirá detectar o prever posibles situaciones de discriminación, y asimismo, identificar las mejoras reales obtenidas con las medidas implantadas.

En este proceso, y para cada una de las acciones que se estén implantando definidas en el Plan de Igualdad, se utilizarán los siguientes **indicadores referentes a la ejecución y a los resultados:**

- Nivel de ejecución
- Resultados obtenidos hasta el momento
- Cambios en la gestión de recursos humanos como resultado de las medidas del Plan
- Nº, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias
- Grado de desarrollo de los objetivos propuestos
- Incidencias encontradas y soluciones aportadas
- Recursos económicos empleados para la ejecución
- Sugerencias de nuevas medidas

La asociación **cada tres años actualizará** los datos presentados en el **diagnóstico de situación** de cada una de las áreas analizadas: *Caracterización de la Plantilla (distribución vertical y horizontal, Edad y Antigüedad), condiciones laborales (estabilidad laboral, Tipo de Jornada y horarios, Política retributiva y beneficios sociales, Responsabilidades familiares y cultura interna), gestión de personal ( Procesos de selección de personal, Reconocimiento profesional, Formación, prevención del acoso sexual y pro razón de sexo*

## EVALUACIÓN

La **evaluación** de las acciones planificadas se realizará **anualmente**.

### **Responsables de realizar la evaluación:**

El **comité de igualdad** será, junto con el apoyo de la dirección, el que se encargue de verificar el avance conseguido en las acciones contempladas en este Plan. Para ello se realizará un informe de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados con anterioridad en este plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras.

En el cuadro de mando de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se recoge el modelo de informe de evaluación a realizar.

La evaluación se realizará con objeto de alcanzar los siguientes objetivos fundamentales:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la asociación de acuerdo con el compromiso adquirido

Para ello, la evaluación se estructura en tres ejes:

### 1. Evaluación de Resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Acción Positiva.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

### 2. Evaluación del proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

### 3. Evaluación del impacto

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la asociación: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

Además **se evaluará la implantación del plan de igualdad en su conjunto**, comparándose la situación antes de la entrada del Plan con la situación posterior a su vigencia.