

PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN AGUA DE COCO





ÍNDICE

- I. PRESENTACION DE LA ENTIDAD Y MISION**
- II. CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO JURIDICO DEL PLAN DE IGUALDAD.**
- III. DIAGNÓSTICO**
- IV. OBJETIVOS DEL PLAN**
- V. ACCIONES Y/O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD**
- VI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**



I. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y MISIÓN

Agua de Coco es una fundación que se dedica desde 1994 a la cooperación internacional y desde hace diez años a la sensibilización y educación para el desarrollo.

Nuestra misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas en riesgo de exclusión social en los países del Sur, principalmente Madagascar y Camboya y centrándonos especialmente en las mujeres y la infancia, a través de la educación como un motor para el desarrollo de las comunidades.

II. CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO JURIDICO DEL PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de igualdad es el instrumento empleado por las empresas y organizaciones para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Estos planes suelen adoptarse en el marco de la responsabilidad social corporativa, pero además están reguladas en diversos instrumentos normativos.

La Ley Orgánica 3/2007 es la que regula con más detalle estos instrumentos, que son de obligatoria adopción para determinadas empresas.

La característica de estos planes es que no se utilizan como una declaración de intenciones, sino que incluyen medidas exigibles y aplicables.

Los planes de igualdad encuentran fundamento en un buen número de preceptos del ordenamiento jurídico español, comenzando por la norma fundamental.

Constitución española

La Constitución Española consagra el principio de igualdad explícitamente en dos artículos (principalmente):

En su artículo 9 establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional.

En su artículo 14 establece la igualdad formal, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo fundadas en razones como el sexo o las circunstancias personales.

Por supuesto, el principio de igualdad es transversal, de modo que tinte la totalidad de la Constitución. Como ejemplos, el artículo 32 plantea la igualdad matrimonial y el artículo 35 prohíbe la discriminación laboral.

En definitiva, la Constitución configura la igualdad como un principio transversal, informador del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa, que también obliga a los ciudadanos.



Legislación internacional

Por supuesto, el principio de libertad está también protegido por la legislación internacional. Entre estas normas, destacan:

Los artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que proclaman la igualdad y prohíben la discriminación laboral.

Diversos Convenios de la OIT, como el 100 y el 111, que prohíben la discriminación laboral por razón de sexo.

Los artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Legislación comunitaria

Por supuesto, a esta legislación internacional se suma la europea, que incluye diversas Directivas, así como:

- La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- La Carta Europea de la Mujer.
- El Pacto Europeo de la Igualdad de Género.

Legislación nacional

A estas normas superiores se suma la legislación nacional, manifestada como se ha visto en la Constitución, pero también en diversas leyes y Reales Decretos. Entre todas estas fuentes, resulta fundamental citar:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

III. DIAGNÓSTICO

En la Fundación Agua de coco contamos con un Plan de Igualdad y aunque no tenemos la obligación de elaborar un plan de igualdad (ya que tenemos menos de 250 trabajadores/as), hemos querido poner de manifiesto nuestro compromiso para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ya que uno de nuestros objetivos es mejorar la calidad de vida de las mujeres en países del sur, colectivo en especial riesgo de exclusión social.

Desde nuestra fundación entendemos que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye un aspecto muy importante que trasciende a la vida social.



De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Para la elaboración del plan hemos contado con la ayuda del Patronato, dirección y un equipo consultor de trabajadores lo que ha conformado un comité de Igualdad de la entidad y que han formado parte de todo el proceso, desde la recogida de información del Diagnóstico hasta la redacción final del Plan de Igualdad de Oportunidades.

En una primera fase hemos realizado un análisis de la en materia de género mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con la plantilla. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, determinando las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad. A continuación, detallamos el número de hombres y mujeres y el porcentaje de estas dentro del patronato, puestos directivos y plantilla general.

	MUJERES	HOMBRES	%MUJERES
PATRONATO	2	4	33%
PUESTOS DIRECTIVOS	1	1	50%
PLANTILLA GENERAL	5	2	71%

En una segunda fase y tras el análisis del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

IV. OBJETIVOS

Los objetivos generales planteados son los siguientes:

Objetivo General:

- 1) Fortalecer el compromiso de Fundación Agua de Coco 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.

Objetivos específicos:

- 1) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- 2) Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

- 3) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- 4) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual. Este código de conducta y el procedimiento para reportar y tratar cualquier irregularidad de esta índole viene reflejado en nuestro código ético y de conducta aprobado en el año 2018 por el patronato de la Fundación Agua de Coco.
- 5) Promover mediante acciones de comunicación y formativas la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- 6) Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad a través del Plan de conciliación de la fundación donde se recogen las medidas necesarias para que los trabajadores puedan compaginar su trabajo con su vida personal/familiar.

Teniendo en cuenta estos objetivos hemos establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. Estas medidas se han estructurado en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo. El resumen de medidas es el siguiente:

- **Estructura de la plantilla:**
 - Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de hombres y mujeres en plantilla.
 - Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.
 - Diseñar un sistema que permita registrar, durante la entrevista de salida, los motivos de los ceses voluntarios.
 - Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
- **Selección:** Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.
- **Formación:**
 - Periódicamente analizar el nº de horas de formación recibida por mujeres y por hombres en la empresa.
 - Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
 - Formar tanto a mujeres como a hombres de la empresa en liderazgo.
 - Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.

- **Cultura organizativa y clima laboral:**
 - Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.
 - Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.
 - Usar métodos y materiales de formación no sexistas (lenguaje, dibujos y fotografías, ejercicios, ejemplos que se utilizan en los cursos, juegos de rol...).
 - Informar a las empresas clientes y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
 - Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.

- **Conciliación:** Elaboración un catálogo de las medidas de conciliación que existen en la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla. En 2019 se elabora un Plan de Conciliación de la Fundación Agua de Coco.

- **Sexismo y acoso sexual:** 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. Esto se recoge en el código ético y de conducta de la Fundación Agua de Coco.

V. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

A. Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Objetivos:

- 1) Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
- 2) Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas:

- **Difusión del plan de igualdad y de los resultados de su aplicación**

A través de los canales de comunicación habituales en la empresa se informará a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las acciones contempladas en el mismo.

Asimismo, se mantendrá informada a la plantilla y al Patronato del desarrollo del Plan, acciones realizadas y resultados de las mismas, evolución de los indicadores de igualdad y aproximación a los objetivos de igualdad de la organización.

- **Campaña de sensibilización para la igualdad**

A lo largo de la vigencia del plan, se organizarán actos cuyo fin será potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes de Fundación Agua de Coco hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres



y hombres. Estos actos incluirán la celebración de conferencias, talleres, jornadas, publicación de folletos, etc.

- **Incorporación de indicadores de género e igualdad en el sistema de gestión de la calidad**

Dichos indicadores permitirán determinar la evolución y mejora continua de la organización en materia de recursos humanos.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Dirección

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento:

- 1) Un evento trimestralmente, durante la vigencia del plan
 - a. Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo
 - b. Tipo de canales de difusión empleados
 - c. Nº y tipo de eventos de sensibilización desarrollados

B. Formación en materia de igualdad de oportunidades.

Objetivos:

- 1) Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género.
- 2) Formar al patronato, equipo directivo y personal de mando intermedio en una gestión de los recursos humanos desde una óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3) Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad

Medidas:

Se articulará en el marco del Plan de Formación de la empresa una formación en género e igualdad de oportunidades estructurada en módulos que, partiendo de una formación básica, irán ofreciendo formación más especializada a medida que avance el Plan y en función de la participación de cada trabajadora y trabajador en el desarrollo del mismo.

Será necesario establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar la asimilación y aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas si se detectaran dificultades en la aplicación de los contenidos o surgiesen nuevas demandas de formación en materia de igualdad por parte de las personas participantes.

1. Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se dirigida a todas las trabajadoras y trabajadores, incluidas las personas de nuevo ingreso, con una duración mínima de 4 horas, con los siguientes contenidos:

- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
 - Conceptos básicos



- Marco normativo
- Ámbitos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- La igualdad como valor central de la cultura de una empresa
 - Estrategias para promover la igualdad de oportunidades
 - Beneficios para las empresas
 - Beneficios para las trabajadoras y los trabajadores

Por su relevancia, la participación del equipo directivo y el personal de mando intermedio será prioritaria.

2. Módulo de formación para la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos

Dirigida al equipo directivo y responsables de Departamento tendrá una duración mínima de 10 horas y deberá incluir los siguientes contenidos:

- La igualdad de oportunidades como estrategia de mejora de la gestión de una empresa
- Conceptos clave para integrar la igualdad de oportunidades en las empresas
 - Análisis de género
 - Evaluación de impacto de género
- La aplicación del principio de igualdad en la gestión de los recursos:
 - Reclutamiento y selección
 - Formación y promoción
 - Política retributiva
 - Conciliación
 - Salud laboral.

3. Módulo de formación para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Dirigida a las personas integrantes de las comisiones investigadoras de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Tendrá una duración mínima de 4 horas, abordando los siguientes contenidos:

- Concepto de acoso sexual y por razón de sexo
 - Definición y dimensiones del acoso sexual
 - El acoso sexual en España
- Actuaciones para la prevención del acoso sexual
 - Circunstancias del acoso sexual
 - Condiciones y factores de riesgo del acoso
 - Consecuencias del acoso sexual
- Actuaciones frente al acoso sexual
 - Asistencia a la víctima
 - Procedimientos formales e informales
 - Sanciones disciplinarias. Marco normativo

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Responsable: Dirección



Calendario de ejecución: Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento:

- a) Nº de acciones formativas por módulo realizadas
- b) Nº de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo
- c) Nº de horas de formación de formación realizadas
- d) Nuevas necesidades formativas identificadas
- e) Nº y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas
- f) Programación de nuevas actividades formativas en el Plan de Formación
- g) Utilidad de la formación

C. Estudio de las características de la plantilla y su situación en la organización

Objetivos:

- 1) Profundizar en el conocimiento de la situación de la plantilla.
- 2) Identificar cualquier posible desigualdad no detectada en el diagnóstico elaborado

Medidas:

- **Estudio sobre el acceso de mujeres y hombres a las categorías superiores**

Se profundizará el análisis realizado en el diagnóstico que ha servido de base a este plan de igualdad, cruzando la información relativa a las categorías a las que acceden mujeres y hombres, con la estabilización de su relación contractual en la organización y la variable edad.

- **Estudio sobre responsabilidades familiares**

Se llevará a cabo un análisis (con la participación voluntaria del personal) a fin de conocer tanto la idoneidad de las medidas de conciliación disponibles para el personal, como su posible relación con la mayor tasa de trabajo a tiempo parcial identificadas entre las trabajadoras.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Responsable: Dirección, comisión de Igualdad

Calendario de ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Indicadores de seguimiento:

- a) Estudios realizados
- b) Variables analizadas
- c) Herramientas empleadas



D. Perfeccionamiento de los procedimientos de selección

Objetivos:

- 1) Homogeneizar los criterios empleados en la selección de personal.
- 2) Eliminar posibles sesgos de género en los procesos de selección.

Medidas:

- **Definición de perfiles profesionales**

Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos. Estos perfiles se incorporarán y/o completarán las "Fichas de Puesto de Trabajo.

- **Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección**

Se elaborará una estructura o guion de entrevista personal a emplear en los procesos de selección. Se prestará especial atención a la exclusión de preguntas de índole personal. La valoración de las respuestas se realizará tomando como referencia los requisitos establecidos en los perfiles profesionales elaborados.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Responsable: Dirección

Calendario de ejecución: Durante la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento:

- a) Nº de perfiles profesionales elaborados
- b) Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales
- c) Tipo de criterios empleados en el guión de entrevista

Aproximación presupuestaria: no precisa dotación presupuestaria complementaria.

E. Acceso de mujeres a los puestos de toma de decisiones

Objetivos:

- 1) Eliminar la segregación vertical

Medidas:

- **Desarrollo de base de datos de las trabajadoras con potencial de desarrollo.**

Se identificarán las trabajadoras con mayor potencial de desarrollo profesional, a fin de promover su candidatura en los procesos de promoción interna destinados a cubrir puestos de responsabilidad y/o de toma de decisiones



- **Priorización a la designación de mujeres** para ocupar puestos de responsabilidad en los que está subrepresentadas hasta alcanzar la presencia equilibrada en dichos puestos

Personas destinatarias: trabajadoras de la plantilla

Responsable: Dirección y Patronato

Calendario de ejecución: Durante toda la vigencia del Plan.

Indicadores de seguimiento:

- a) Nº de mujeres con potencial identificadas
- b) Porcentaje que representan respecto al total de mujeres
- c) Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la organización, entre otras variables
- d) Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción
- e) Nº de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión.
- f) Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad/toma de decisiones

Aproximación presupuestaria: no precisa dotación

F. Elaboración de un Plan de Conciliación

Objetivos:

- 1) Formalizar las medidas de conciliación instauradas en la organización.
- 2) Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores de Fundación Agua de Coco.

Medidas:

- **Catálogo de las medidas de conciliación existentes**

Se recopilarán las medidas que actualmente están adoptando para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal de trabajadores y trabajadoras de Fundación Agua de Coco

- **Plan de conciliación**

A partir de las medidas recogidas en el catálogo, así como aquellas dispuestas en el convenio colectivo y las señaladas por la plantilla en la encuesta realizada como parte del diagnóstico de igualdad, se elaborará un plan de conciliación, aplicable a todo el personal de la fundación que favorezca su desarrollo profesional y personal en armonía

Se valorará la posibilidad de fortalecer los contenidos del plan con una nueva encuesta, más centrada en cuestiones relacionadas con intereses y necesidades de la plantilla en la materia.

- **Difusión del plan de conciliación**

Se comunicará por comunicación interna a todo el personal la existencia y contenidos del plan de conciliación de la entidad.



Personas destinatarias: toda la plantilla

Responsable: Dirección y Patronato.

Calendario de ejecución: A partir de la aprobación del plan de conciliación, durante la vigencia del plan.

Indicadores de seguimiento:

- a) Nº y tipo de medidas catalogadas
- b) Nº y tipo de medidas incluidas en el plan
- c) Tipo de herramientas empleadas para la recogida de información.
- d) Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo
- e) Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles
- f) Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo
- g) Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo
- h) Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo.
- i) Tipo de canales de difusión utilizados

Aproximación presupuestaria: no precisa dotación presupuestaria complementaria.

G. Revisión de la estructura salarial

Objetivos:

- 1) Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor

Medidas:

- **Estudio de la estructura salarial con enfoque de género**

Elaboración de un estudio sobre la posible incidencia de sesgos de género en el sistema retributivo. Dicho análisis tomará en consideración los perfiles profesionales elaborados en el marco de este plan de igualdad y los pondrá en relación con las retribuciones efectivamente recibidas por trabajadoras y trabajadores en cada uno de los diferentes grupos profesionales.

En caso de identificarse razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo grupo profesional, será necesario determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva y el calendario para su puesta en marcha.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Responsable: Dirección

Calendario de ejecución: Durante toda la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento:

- a) Criterios retributivos revisados y/o corregidos
- b) Nº de puestos en los que se ha revisado/modificado la retribución salarial por sexo de la persona que lo desempeña
- c) Tipo de perfiles profesionales ajustados



- d) Tipo de medidas adoptadas para la reducción de las diferencias salariales.
- e) Reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo nivel

Aproximación presupuestaria:

Si el estudio de las retribuciones diera como resultado la existencia de desigualdades no justificadas, la corrección de las mismas requeriría dotación presupuestaria.

H. Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Objetivos:

- 1) Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Medidas:

- **Existencia de un protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**

Existe un protocolo de actuación recogido en el código ético y de conducta de la Fundación Agua de Coco que incluirá:

- Mecanismos de formales e informales de actuación
- Procedimientos para reportar.
- Procedimiento sancionador

Dada la complejidad y relevancia de la labor de las personas que realicen el seguimiento de los casos de acoso sexual, las personas responsables del seguimiento de los casos de acoso deberán contar con el asesoramiento de personas que tengan unos conocimientos legales básicos y de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, violencia de género y atención a víctimas.

Personas destinatarias: toda la plantilla

Responsable: Dirección y Patronato

Calendario de ejecución: Toda la vigencia del Plan.

Indicadores de seguimiento:

- a) Nº de personas que han demandado información sobre el protocolo, por sexo
- b) Nº de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo.
- c) Porcentaje de personas que han demandado y recibido información sobre el protocolo en relación a la plantilla, según sexo.

Aproximación presupuestaria: no precisa dotación presupuestaria complementaria.



VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

- 1) Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- 2) Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- 3) Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- 4) Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables: Dirección y Patronato

Calendario de ejecución: el seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.

Procedimiento:

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.
- La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.
- Los informes se trasladarán al Patronato para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.
- Se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.
- Evaluación del Plan de Igualdad por parte del Patronato.



Propuestas de futuro

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

