

**Plan de Igualdad de
Oportunidades de**

CEPAIM



Asistencia técnica:



Madrid, Marzo de 2010

INDICE

Transparencia Cepaim

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación CEPAIM ha puesto en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad se elabora en el marco de la subvención concedida por el Ministerio de Igualdad cuya notificación tuvo lugar el 2/12/09.

También en el marco de esta subvención, CEPAIM ha elaborado un diagnóstico para conocer en qué situación se hallan las mujeres y los hombres de la entidad, identificando los aspectos en los que se pudieran estar dando desigualdades y las causas que están detrás de las mismas.

El Plan de Igualdad trata de cubrir los huecos detectados en relación con la igualdad de oportunidades, a saber:

- La mayor presencia de mujeres en el conjunto de la organización no se refleja en igual medida en su presencia en los puestos de mayor responsabilidad, produciéndose segregación vertical.
- Existe, asimismo, una cierta segregación ocupacional en función de los programas que se desarrollan y departamentos, vinculada a roles de género.
- La contratación a tiempo parcial afecta en mayor medida a las trabajadoras, y si bien las causas no están claramente determinadas, existe una alta probabilidad de estar también relacionadas con roles de género que afectan al uso diferenciado del tiempo de trabajo y el tiempo familiar-personal por parte de mujeres y hombres.
- Se identifica una falta de homogeneidad en algunos aspectos del proceso de selección (contenido y valoración de las entrevistas), así como la completa definición de cada puesto de trabajo (en base a los requerimientos de competencias, calificación, experiencia y formación) que aporten

- ↳ garantías a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la organización.
- ↳ La puesta en marcha de medidas de conciliación es una de las principales demandas de la plantilla. Aunque existe una cierta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo a nivel de los diferentes centros de trabajo, no está formalizada, de modo que permita su conocimiento y disfrute objetivo por parte de todo el personal.
- ↳ No existe una perspectiva de género en la política de salud laboral, en la que no se han desarrollado formalmente medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, ni la incorporación de riesgos psicosociales (*mobbing*, síndrome *burnout*) en la evaluación y prevención de riesgos, habituales en las ocupaciones feminizadas.
- ↳ Si bien el compromiso de CEPAIM con la igualdad entre mujeres y hombres es amplio y explícito, se identifican algunos aspectos en los que es conveniente profundizar:
 - ✓ el estudio profundo de la situación de mujeres y hombres para velar por la aplicación del principio de igualdad en las relaciones laborales de la organización.
 - ✓ la sensibilización de todo el personal, incluido el personal en puestos de toma de decisiones y el Patronato.

Estos resultados dan lugar a diferentes ejes de intervención en que se desarrolla el Plan de Igualdad.

CEPAIM cuenta con elementos claves para integrar la igualdad de oportunidades que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento. Se destacan los siguientes:

- ↳ La implicación del departamento de Recursos Humanos y de la dirección en la integración de la igualdad entre mujeres y hombres.
- ↳ CEPAIM cuenta con un Programa de Igualdad de Oportunidades que velará por el cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan.

- ↳ La entidad ya tiene experiencia en la Introducción de la perspectiva de género en los proyectos que se desarrollan de cara a la población usuaria.
- ↳ El incremento en la toma de conciencia por parte del personal de la entidad.

A continuación se presenta el Plan de Igualdad que obedece a la siguiente estructura de contenidos:

- ▶ **Objetivos**
- ▶ **Acciones**, cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando sus objetivos, procedimiento, responsabilidad principal para su ejecución, calendarización y necesidades presupuestarias.
- ▶ **Seguimiento y evaluación**
- ▶ **Cronograma**

Transparencia Cepaim

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Fortalecer el compromiso de CEPAIM 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. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad centrado en los siguientes ejes de intervención:

Objetivo 1. **Eje 1:** Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

Objetivos 2 y 3. **Eje 2:** Igualdad en el acceso y en las relaciones laborales.

Objetivo 4. **Eje 3:** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 5 **Eje 4:** Política salarial.

Objetivos 6 y 7. **Eje 5:** Salud laboral.

3. ACCIONES O MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

EJE 2: ACCESO Y RELACIONES LABORALES.

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

EJE 4: POLÍTICA SALARIAL

EJE 5. SALUD LABORAL

Transparencia Cepaim

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1: Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.

ACCIÓN 1.1. Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización

- Objetivos:**
- ⇒ Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
 - ⇒ Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas:

- 1. 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 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.

- 2. Campaña de sensibilización para la igualdad**

A lo largo de la vigencia del plan, se organizarán eventos en los distintos centros de CEPAIM cuyo fin será potenciar la sensibilidad de todas las personas integrantes de CEPAIM hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Estos actos incluirán la celebración de conferencias, talleres, jornadas, publicación de folletos, etc.

- 3. 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
Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución:

1. Toda la vigencia del plan de igualdad
2. Un evento trimestralmente, durante la vigencia del plan
3. Septiembre – octubre 2010

Indicadores de seguimiento:

- ✓ Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo
- ✓ Tipo de canales de difusión empleados
- ✓ Nº y tipo de eventos de sensibilización desarrollados
- ✓ Nº de participantes en los eventos de sensibilización,

desagregado por sexo

- ✓ Tipo de contenidos de igualdad abordados en los a eventos de sensibilización
- ✓ Nº de indicadores de género introducidos en el sistema de calidad
- ✓ Tipo de indicadores de género introducidos en el sistema de calidad.

Aproximación presupuestaria: Será necesario prever una dotación presupuestaria para el diseño gráfico de la nueva imagen corporativa.

Transparencia Cepaim

ACCIÓN 1.2. Formación en materia de Igualdad de oportunidades

- Objetivos:**
- ⇒ Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género.
 - ⇒ Formar al 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.
 - ⇒ 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 8 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, personal técnico del departamento de Recursos Humanos y personas participantes en los

procesos de selección, formación y promoción, tendrá una duración mínima de 20 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 y informales
 - ✓ Sanciones disciplinarias. Marco normativo

Personas destinatarias: Toda la plantilla.

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución: Módulo 1: Se integrará, en diferentes ediciones, en la programación de los Planes de Formación que se desarrollen en la organización.

Módulo 2: Abril – junio 2010

Módulo 3: Junio – Septiembre 2010

Indicadores de seguimiento:

- ✓ N° de acciones formativas por módulo realizadas
- ✓ N° de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo
- ✓ N° de horas de formación de formación realizadas
- ✓ Nuevas necesidades formativas identificadas
- ✓ N° y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas
- ✓ Programación de nuevas actividades formativas en el Plan de Formación
- ✓ Utilidad de la formación

Aproximación presupuestaria:

Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

Transparencia Cepaim

ACCIÓN 1.3. Estudio de las características de la plantilla y su situación en la organización

Objetivos:	<p>⇒ Profundizar en el conocimiento de la situación de la plantilla.</p> <p>⇒ Identificar cualquier posible desigualdad no detectada en el diagnóstico elaborado</p>
Medidas:	<p>1. Estudio sobre el acceso de mujeres y hombres a las categorías superiores</p> <p>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.</p> <p>2. Estudio sobre responsabilidades familiares</p> <p>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.</p>
Personas destinatarias:	Toda la plantilla.
Responsable:	Coordinación de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Comisión de Igualdad
Calendario de ejecución:	<p>1. Octubre – diciembre 2010</p> <p>2. Enero – marzo 2011</p>
Indicadores de seguimiento:	<p>✓ Estudios realizados</p> <p>✓ Variables analizadas</p> <p>✓ Herramientas empleadas</p>
Aproximación presupuestaria:	No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio.

EJE 2: ACCESO Y RELACIONES LABORALES.

OBJETIVO 2: Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.

OBJETIVO 3: Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.

ACCIÓN 2.4. Perfeccionamiento de los procedimientos de selección

- Objetivos:**
- ⇒ Homogeneizar los criterios empleados en la selección de personal.
 - ⇒ Eliminar posibles sesgos de género en los procesos de selección.

Medidas:

1. 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” (MPGES Manual de Procesos de Gestión, Estratégicos y de Soporte).

2. Sistematización de las herramientas empleadas en los procesos de selección

Se elaborará una estructura o guión de entrevista personal a emplear en los procesos de selección que se lleven a cabo en todos los centros de trabajo de la fundación. 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.

Las personas responsables de la aplicación del procedimiento de selección deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades y para la aplicación de las herramientas.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Departamento de Recursos Humanos

Calendario de ejecución:

1. Abril – septiembre 2010
2. Septiembre – diciembre 2010

Indicadores de seguimiento:

- ✓ Nº de perfiles profesionales elaborados
- ✓ Tipo de criterios empleados en la elaboración de los perfiles profesionales
- ✓ Tipo de criterios empleados en el guión de entrevista

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

ACCIÓN 2.5. Acceso de mujeres a los puestos de toma de decisiones

Objetivos:	⇒ Eliminar la segregación vertical
Medidas:	<ol style="list-style-type: none">1. Desarrollo de base de datos de 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 decisiones2. 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:	Departamento de Recursos Humanos Consejo de Dirección
Calendario de ejecución:	<ol style="list-style-type: none">1. Septiembre – diciembre 20102. Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none">✓ Nº de mujeres con potencial identificadas✓ Porcentaje que representan respecto al total de mujeres✓ Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la organización, entre otras variables✓ Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción✓ Nº de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión.✓ Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad/toma de decisiones
Aproximación presupuestaria:	No precisa dotación presupuestaria complementaria.

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO 4: Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla

Transparencia Cepaim

ACCIÓN 3.6. Elaboración de un plan de conciliación

- Objetivos:**
- ⇒ Formalizar las medidas de conciliación instauradas en la organización.
 - ⇒ Favorecer el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores de CEPAIM.

Medidas:

1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes

Se recopilarán las medidas que actualmente están adoptando los diferentes centros de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral familiar y personal de trabajadores y trabajadoras de CEPAIM.

2. Plan de Conciliación

A partir de las medidas recogidas en el catálogo, así como aquellas dispuestas en el convenio colectivo de CEPAIM 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.

El plan de conciliación se negociará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras y podrá incluirse en el propio articulado del convenio colectivo de la entidad.

3. 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: Coordinación de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Calendario de ejecución:

1. Octubre –diciembre 2010
2. Enero – Junio 2011
3. A partir de la aprobación del plan de conciliación, durante la vigencia del plan

Indicadores de seguimiento:

- ✓ Nº y tipo de medidas catalogadas
- ✓ Nº y tipo de medidas incluidas en el plan
- ✓ Tipo de herramientas empleadas para la recogida de

información.

- ✓ Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo
- ✓ Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles
- ✓ Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo
- ✓ Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo
- ✓ Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo.
- ✓ Tipo de canales de difusión utilizados

Aproximación presupuestaria: Únicamente será necesario prever dotación presupuestaria complementaria en el caso de que se edite el plan de conciliación.

Transparencia Cepaim

EJE 4: POLÍTICA SALARIAL

OBJETIVO 5: Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Transparencia Cepaim

ACCIÓN 4.7. Revisión de la estructura salarial

Objetivos:	⇒ Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor
Medidas:	<ol style="list-style-type: none">1. 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.2. 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:	Departamento de Recursos humanos
Calendario de ejecución:	<ol style="list-style-type: none">1. Enero – marzo 20112. Marzo – junio 2011 (en caso de ser necesario el desarrollo de esta medida)
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none">✓ Criterios retributivos revisados y/o corregidos✓ Nº de puestos en los que se ha revisado/modificado la retribución salarial por sexo de la persona que lo desempeña✓ Tipo de perfiles profesionales ajustados✓ Tipo de medidas adoptadas para la reducción de las diferencias salariales.✓ 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.

EJE 5. SALUD LABORAL

OBJETIVO 6: Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral

OBJETIVO 7: Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

ACCIÓN 5.8. Incorporación de la perspectiva de género en la prácticas preventivas

Objetivos: ⇒ Eliminar las repercusiones que la actividad laboral puede generar sobre la salud de mujeres y hombres en la evaluación de riesgos

Medidas: **1. Revisión de la evaluación de riesgos**

Se realizará la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la incidencia a medio y largo plazo que algunas condiciones laborales pueden tener sobre la salud de trabajadoras y trabajadores.

Personas destinatarias: Toda la plantilla

Responsable: Departamento de Recursos Humanos
Comité de Empresa

Calendario de ejecución: Enero – junio 2011

Indicadores de seguimiento:

- ✓ N° y tipo de criterios adaptados a la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales
- ✓ N° y Tipo de puestos afectados
- ✓ N° de personas, según sexo afectadas

Aproximación presupuestaria: No precisa dotación presupuestaria complementaria.

ACCIÓN 5.9. Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo

Objetivos: ⇒ Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.

Medidas: **1. Elaboración de un Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y/o por razón de Sexo**

Junto a la RLT se diseñará un protocolo de actuación que incluirá:

- ✓ Definición y tipología del acoso
- ✓ Mecanismos de prevención
- ✓ Mecanismos de formales e informales de actuación
- ✓ Recursos humanos y técnicos
- ✓ 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 tener 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: Departamento de Recursos Humanos
Comité de Empresa

Calendario de ejecución: 1. Abril – septiembre 2010

Indicadores de seguimiento:

- ✓ Elaboración del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso moral
- ✓ Nº de personas que han demandado información sobre el protocolo, por sexo
- ✓ Nº de personas que han recibido información sobre el protocolo, por sexo.
- ✓ % 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.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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:

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

Personas responsables:

- ↳ El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Seguimiento que se creará, de carácter paritario, a tal efecto.

Calendario:

- ↳ El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.
- ↳ Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia 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.
- ↪ La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
- ↪ Los informes se trasladarán a la Dirección de CEPAIM 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.
- ↪ A través de la RLT y la Comisión de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.
- ↪ Evaluación del Plan de Igualdad
- ↪ La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

⇒ Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

- ⇒ Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- ⇒ Cambio de actitudes producido.
- ⇒ Grado de aceptación del Plan de Igualdad

3. Desarrollo metodológico.

- ⇒ Dificultades encontradas.
- ⇒ Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

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

5. CRONOGRAMA

AÑO	2010												2011												2012		
MES	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3			
EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD																											
ACCIÓN 1.1. Fortalecimiento de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización																											
Medida 1																											
Medida 2																											
Medida 3																											
ACCIÓN 1.2. Formación en materia de Igualdad de oportunidades																											
Medida 1																											
Medida 2																											
Medida 3																											
ACCIÓN 1.3. Estudio de las características de la plantilla y su situación en la organización.																											
Medida 1																											
Medida 2																											
EJE 2. ACCESO Y RELACIONES LABORALES																											
ACCIÓN 2.4. Perfeccionamiento de los procedimientos de selección																											
Medida 1																											
Medida 2																											
ACCIÓN 2.5. Acceso de mujeres a los puestos de toma de decisiones																											
Medida 1																											
Medida 2																											
EJE 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																											
ACCIÓN 3.6. Plan de Conciliación																											
Medida 1																											
Medida 2																											
Medida 3																											
EJE 4. POLÍTICA SALARIAL																											
ACCIÓN 4.7. Revisión de la estructura salarial																											
Medida 1																											
Medida 2																											
EJE 5. SALUD LABORAL																											
ACCIÓN 5.8. Incorporación de la perspectiva de género en las prácticas preventivas																											
Medida 1																											
ACCIÓN 5.9. Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo																											
Medida 1																											
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																											
Seguimiento																											
Evaluación																											