
PLAN DE IGUALDAD, ASSOCIACIÓ ÀMBIT



Àmbit

Dignitat i Justícia Social

Mar Ortega y Laura Valdoví

INDEX

0.- Introducció

1.- Materializaci3n del compromiso de la entidad

2.- El comit3 de igualdad

3.- Por qu3 un plan de igualdad en Àmbit

4.- Datos de la entidad

5.- Objetivos del plan de igualdad

6.- Personas destinatarias

7.- Vigencia del plan

8.- Características del plan de igualdad

9.- legislaci3n

10.- Análisis de los datos obtenidos

11.- Metodología

12.- Cronograma

13.- Plan de acci3n

14.- Seguimiento y evaluaci3n

0.- Introducció

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, es una razón importante para aplicar la igualdad en la entidad. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, Àmbit ha aprobado el Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano y mejorar su calidad de vida, sensibiliza y forma a la plantilla, las personas usuarias y el voluntariado, lo que repercute muy positivamente en la entidad.

Àmbit lleva a cabo su actividad dentro del tercer sector y necesitamos tener un enfoque de género, para analizar, visibilizar, cuestionarnos y transformar las relaciones de desigualdad que encontramos entre las mujeres y hombres que forman parte de la Asociación (plantilla, usuarios/as,...), entendemos que nuestro principio de dignidad y justicia social es transversal, entendiéndolo también con una mirada de género, que garantice el acceso a los recursos de manera igualitaria, integrando así el principio de igualdad de trato y de oportunidades, así como revisar las estructuras que pueden mantener las desigualdades....

1.- Materialización del compromiso de la entidad

En Àmbit, somos conscientes que nuestra gestión tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un plan de igualdad de oportunidades, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Desde 30/6/2017 y hasta 30/06/2021 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de Àmbit como de las personas trabajadoras de la entidad.

La implantación del Plan de Igualdad producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo así como por orientación sexual y de género, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva. Valencia a 1 de marzo de 2017

Fdo.

Javier Vilalta (Director)

**ACUERDO MARCO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE ÀMBIT**

Valencia 1/03/2017

De una parte la persona representante legal de Àmbit Don Enrique Alcañiz y por otra David Fernández Bedia representante de las personas trabajadoras de Àmbit

ACUERDAN

Aprobar el plan de igualdad de Àmbit, con el acuerdo consensuado de la entidad y las personas representantes de la plantilla, comprometiéndose a incorporar la perspectiva de género en todas las políticas de la entidad, lo que supondrá tener en cuenta en todo momento tanto a los hombres como a las mujeres, así como las desigualdades sociales existentes en la relación entre unas y otros.

Ambas partes se comprometen están de acuerdo en las medidas de corrección que establece el plan de igualdad y se encargarán de velar y supervisar la ejecución del mismo, junto a la comisión de igualdad, para que la implantación sea adecuada.

Se ha acordado que los objetivos de la entidad serán:

- a) Alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Prevenir y eliminar cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo tanto directa como indirecta.
- c) Adoptar medidas de acción positiva específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Valencia, 01 de junio 2017

El/ La representante de personal
David Fernández Bedia



El presidente de Àmbit
Enrique Alcañiz



 **Àmbit**
associació
C/ Alta del Mar, nº 80 - 46024 VALENCIA
Tel.-Fax 96 367 95 80 - C.I.F. G-96212949

2.- Creación de la comisión de igualdad

Fecha: 1/03/2017

COMPOSICIÓN:

Laura Baldoví Pérez: Psicóloga, educadora en Paire y Máster de género.

Mar Ortega Romero: Integradora social, educadora en Papallona y Técnica de formación en género.

Cristina Sanchís Soler: Coordinadora de programas terapéuticos y psicóloga en EOLUS.

ELABORACIÓN DEL PLAN

Mar Ortega Romero, Técnica de igualdad

Laura Baldoví Pérez, Máster de Género

COMPETENCIAS

1. Velar para que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la entidad y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la entidad, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción
 - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

2.1 Representante de la plantilla

David Fernández bendía

3.- CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

Datos generales

Denominación social:	Asociación Àmbit
Forma jurídica:	asociación
Dirección:	Calle alta del mar 80 BAJO 46024 VALENCIA
Teléfono:	963679580
Fax:	963679580
E-mail:	administración@asociacionambit.org
Página Web:	www.asociacionambit.org

Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	13	65%	7	35%	20

Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	5	55%	4	45%	9

CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Existe representación legal de trabajadores /as	1-
---	----

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Datos Generales

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	2	15%	3	42%	5
30- 45 años	6	46%	2	29%	8
46 y más años	5	39%	2	29%	7
TOTAL	13	100%	7	100%	20
Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	8	62%			8
Temporal a tiempo parcial			2	29%	2
Indefinido a tiempo completo	5	38%	4	57%	9
Indefinido a tiempo parcial			1	14%	1
TOTAL	13	100%	7	100%	20

Distribución de la plantilla por recursos y nivel jerárquico

Recursos	RESPONSABLE		COORDINADORA /OR		EDUCADOR AS/ES		Personal Administrativo		Personal no cualificado	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
		1								
PAIRE					2	1				
EOLUS			1		2	4				
PAPALLONA					6					
NUEVOS ITINERARIOS										
COLIBRÍ					1	1				
OFICINA										
EJECUTIVA										
								1		
TOTAL		1	1		11	6		1		
TOTAL		1	1		11	6		1		

Características de Àmbit

CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES

Breve descripción sobre aspectos como:

- Tamaño. 3 RECURSOS:
- Papallona vivienda tutelada: 6 trabajadoras: 1 psicóloga, 4 educadora, 1 trabajadora social
- Albergue Espai: 1 trabajadora social, 1 psicóloga 1 integrador social 1 administrativa
- Eolus: 4 educadores/as, 1 psicóloga y 1 trabajador social
- Nuestras y nuestros usuarios/as: Hombres y mujeres en edad penal que están cumpliendo condena (clasificados en segunda grado y tercer grado penitenciario, libertad condicional y libertad provisional), o bien han accedido a la libertad y carecen de recursos económicos para ser autónomos/as, con diagnóstico de enfermedad mental, o no. Mujeres con enfermedad mental en su mayoría víctimas de violencia de género

Estructura

JUNTA DIRECTIVA: Toma decisiones estratégicas y operativas. Se reúnen seis veces al año.

EQUIPO TÉCNICO: Ejecuta las decisiones estratégicas y operativas de la Junta Directiva y realiza propuestas a la misma. Reuniones semanales.

ASAMBLEA DE PERSONAS ASOCIADAS: Tiene un carácter comunicativo. Se dan a conocer las subvenciones y presupuestos anuales. Reunión anual.

4.- Por qué un plan de igualdad en Àmbit

Àmbit Asociación está comprometida con los principios de la igualdad efectiva y no discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y por ello pone en marcha este Plan en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva, INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO en su intervención en todos los programas /proyectos que lleva a cabo.

5.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad
- Realizar un marco que sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos

- Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres
- Favorecer la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores, contratación de colectivos vulnerables, diversidad funcional...)
- Integrar el enfoque de género en el trabajo diario con usuarios/as, documentos
- Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo mediante la elaboración de un protocolo. Tener un protocolo de prevención, detección y atención de víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, o discriminación por discapacidad, orientación sexual y de género, u otras causas. o Identificar situaciones o elementos que pueden intimidar u ofender, vinculado con el Proyecto de valores AMBIT
- Formar a toda la entidad sobre diversidad sexual y de género

6.- PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la asociación Àmbit en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad y a su junta directiva, voluntariado y usuarias/os.

7.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años. Se prevé un plazo de vigencia de 4 años (2017/2021)

8.- CARACTERISTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso de la entidad, en el que se define como línea estratégica el “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, usuarias, junta directiva y personas beneficiarios” y que establece como un objetivo estratégico “ser reconocidos por los trabajadores/as como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo”

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Dirección de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

9.- Marco jurídico

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

La igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales.

MARCO ESTATAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71 de 23.03.2007)

MARCO AUTONÓMICO

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (DOCV núm. 4474 de 04.04.2003)

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. (DOCV núm. 5567 de 31.07.2007)

Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats". (DOCV núm. 6346 de 02.09.2010)

LEGISLATURA INTERNACIONAL

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en octubre de 1999.

10.- Análisis de los datos

Plantilla

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real Àmbit Associació en materia de género, mediante recogida de información cuantitativa, con un cuestionario básico a la plantilla, voluntariado y junta directiva, con el fin de elaborar un diagnóstico claro de la situación real de igualdad de mujeres y hombres dentro de la entidad, y cualitativa con reuniones donde realizamos preguntas dirigidas para ver realmente cuales son los problemas en materia de igualdad que se pueden detectar. De los datos obtenidos podemos sacar las siguientes conclusiones:

- **Grado de masculinización o feminización.:** Àmbit está formado por más mujeres que hombres, un total de 9 mujeres y 5 hombres, aunque en un futuro cercano la plantilla va a crecer. Con las nuevas incorporaciones, se espera que siga siendo mayor el número de mujeres trabajando en la organización.
- **Existencia de segregación horizontal o vertical.** En los puestos de responsabilidad, se da la figura de un hombre, el jefe de programas y director de la Asociación y atendiendo a la junta directiva, se observa que el Presidente de la Asociación es hombre, las mujeres tienen puestos similares de responsabilidad (educadoras), a excepción de la Coordinadora Terapéutica de que es una mujer se da por tanto una segregación vertical, que se viene repitiendo con los años.

- **Sobre cualificación femenina o masculina.:** analizando la formación del equipo de la Asociación, se desprende que existe una sobre cualificación tanto en las mujeres como en los hombres, la realización de licenciaturas, diplomaturas además de máster. EJ: psicóloga con contrato educadora
- **Visibilización de diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista.**
 - Se observa la formación: estudios superiores, se da por igual tanto en mujeres como en hombres. (titulaciones en lo social, integradores/as, educadores/as...) se trata de un equipo multidisciplinar.
 - Atendiendo a responsabilidades familiares, son 3 mujeres las que tienen hijos/as menores a su cargo.
 - El rango de edad de las personas que forman parte de Àmbit es muy diverso tanto en mujeres como en hombres (25 a los 54 años)
 - Mujeres y hombres están la mayoría indefinidos/as con contrato a tiempo completo.
- **Conclusiones generales sobre los aspectos en los que incide el cuestionario diagnóstico:**
 - **Características de la plantilla:** Plantilla feminizada al tratarse de perfiles sociales, donde las mujeres desarrollan más su carrera profesional
 - **Movimiento de personal:** vuelta de un trabajador que estaba de baja y de una trabajadora que se incorpora después de la excedencia.
 - **Responsabilidades familiares:** tienen hijos 3 compañeras

- **Promoción y formación:** se observa cambio de contrato de una integradora social a educadora, de un educador a coordinadora terapéutica, y de un integrador a educador.
- **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:** se facilita la conciliación familiar, los horarios pueden ser flexibles atendiendo a las necesidades de los recursos.
- **Prevención del acoso sexual:** a partir de la elaboración del cuestionario, surgió como necesidad la elaboración de un plan para prevención de acoso sexual así como un protocolo ante situaciones de violencia de género entre los usuarios/as.
- **Riesgos laborales y salud laboral:** existe un plan de riesgos laborales, con una empresa que a su vez realiza las revisiones médicas del equipo

Personas usuarias:

En Àmbit las personas usuarias son mayoritariamente hombres, la vivienda de mujeres no lleva ni un año abierta, y, aunque en el resto de los recursos pueden acceder mujeres, la realidad es que tanto Paire como Eolus son habitadas mayoritariamente por hombres.

- **Grado de masculinización o feminización.:** Àmbit existen tres recursos, Paire que es un albergue con capacidad para 12 personas donde dos de esas plazas están reservadas para mujeres, una vivienda tutelada, Eolus con capacidad para 6 personas, para hombres y mujeres con esquizofrenia, aunque en realidad sólo viven hombres en ella, y la vivienda tutelada Papallona, con capacidad para 6 mujeres. Por lo tanto a nivel usuarios la mayoría son hombres, dado que también hay una población penitenciaria mayoritariamente masculina.

Después de muchos años atendiendo a población masculina, en las conversaciones grupales que hemos tenido con las personas usuarias hemos detectado la necesidad de hacer una intervención profunda tanto a nivel formativo como protocolizando las posibles situaciones de desigualdad, violencia o micromachismos, LGTBfobia, etc que se puedan dar entre mujeres y hombres.

La intervención con los hombres, tiene que ver con una apuesta por la deconstrucción de los roles masculinos y con el cuestionamiento del modelo de masculinidad hegemónica o tradicional, apostando por la libertad de opción de los hombres a la hora de construir su propia identidad.

Es cierto que el actual sistema social patriarcal confiere a los hombres unos privilegios como colectivo, sin embargo, que dicho sistema, basado en una diferenciación rígida de roles y expectativas en función del sexo, tiene también sus costos para los hombres. Éstos tienen en general una esperanza de vida menor, son más propensos a sufrir drogodependencias, accidentes de tráfico, los accidentes laborales más graves o a ser víctimas de muertes violentas y de las penas de cárcel. El modelo hegemónico de masculinidad impone a los hombres una forma estereotipada y estricta de pensar, ser, estar y actuar en el mundo. Este modelo de masculinidad sexista en el que se asientan los privilegios y el poder de los hombres suponen graves consecuencias para las mujeres. Pero también resulta negativo para los propios hombres, lo que se define como los “problemas de género de los hombres”.

Por lo tanto, una vez analizado a las personas usuarias masculinas nos centraremos en ir implementando formación para ellos y para las personas del equipo (para que no caigan en las trampas de la educación sexista cuando intervienen, como por ejemplo preguntar sólo a las mujeres si quieren recuperar a sus hijas e hijos y no hacerlo con los hombres) y a partir de la realidad de los hombres y desde su condición de género, reflexionar sobre la construcción de las identidades masculinas, analizar las raíces de la violencia en los hombres, sus efectos en ellos, sus familias y la sociedad, y su relación

con la actual crisis socioeconómica e ir buscando pistas metodológicas que permitan desarrollar el trabajo entre hombres para aportar a los procesos de transformación de las conductas masculinas.

En cuanto a las mujeres lo primero que hemos detectado en este colectivo que se atiende de forma específica en Àmbit en la Vivienda Papallona, que todas las mujeres son víctimas de violencia de género y con un alto grado de exclusión, que hay que trabajar con ellas el empoderamiento, la construcción de roles, la socialización de género, la presión sobre nuestros cuerpos y sobre todo los vínculos afectivos (amor romántico y relaciones tóxicas) ya que en su mayoría su forma de vincularse les ha traído mil problemas, pero casi ninguna asocia sus conflictos a esto, y tienen tendencia a repetir esos guiones de vida, además de no ser conscientes de que muchas de sus ideas son inculcadas por su género, por ejemplo, alguna de las usuarias cree que no se le puede decir a un hombre que use preservativo, o que ellas tiene que cuidar de ellos etc. Para el trabajo con mujeres y hombres además de la formación proponemos la creación de un círculo de mujeres y de un círculo de hombres.

Personas voluntarias:

Con el voluntariado lo que nos hemos encontrado es un porcentaje mucho mayor de mujeres que de hombres. Todas y todos tienen las mismas funciones y responsabilidades. En anteriores años, dentro de la formación del voluntariado, se han tocado temas de género de forma transversal, pero lo que detectamos es la necesidad de una formación específica en igualdad para garantizar que las tareas que realicen en la entidad sean igualitarias y el trato que den a las personas usuarias sea adecuado. Es importante también que sepan cómo atender a mujeres y hombres y trabajarse ellas y ellos mismos su construcción social del género para no transmitir valores inadecuados a las personas usuarias.

11.- METODOLOGÍA

En la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades de AMBIT se ha tenido en cuenta las características recomendadas y son:

- Colectivo integral, ya que se incide en todas las personas de la organización y no solo en las mujeres.
- Flexible, ya que está adaptado a las características de Àmbit y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización, todas las personas que participan de la entidad.
- Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.

12.- CRONOGRAMA

	¿Qué haremos?	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
FORMACIÓN	Formación en igualdad para las personas integrantes de la entidad, personas usuarias, personal laboral y directiva		x							X			
	Formación a usuarias y usuarios en nuevas masculinidades y feminidades			x								x	
	Formación toda la entidad sobre la construcción del género, violencia, mitos de amor romántico, igualdad	X										X	
	Formación a toda la entidad sobre tratamiento de la diversidad sexual y de género							x					
	Círculo de mujeres y de hombres	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
PROMOCIÓN	Fortalecer las habilidades de liderazgo y empoderamiento de las mujeres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Elaborar un documento de información sobre los beneficios que conlleva la incorporación como socios/as y solicitar explícitamente que las mujeres se asocien				X						X		
	Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
LENGUAJE NO SEXISTA	Revisar el uso de lenguaje no sexista e inclusivo en todos los documentos internos y externos: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Talleres de uso de lenguaje no sexista		X							X			
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	Informar a la plantilla de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha así como de la existencia de un Comité de Igualdad				X					X			
Transversalizar la	Formación para integrar la perspectiva de género y de la diversidad sexual en los			X						X			

Plan de igualdad de la Associació Àmbit

perspectiva de género en los programas de intervención	programas de intervención (equipos de intervención y coordinación).												
	Elaborar un documento sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención						X						
	Incorporar datos desagregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas										X		
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo			X									
	Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo									X			
	Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CONCILIACION VIDA PERSONAL-PROFESIONAL	Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.		X							X			
	Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas						X						
	No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
OTRAS MEDIDAS	Evaluación de las medidas		X		X		X		X		X		X
	Evaluación de las personas trabajadoras				X					X			
	Evaluación de las personas usuarias	X							X				

13.- PLAN DE ACCION

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio. El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento. En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción y/o visibilización de las mujeres dentro de la entidad.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención y formación.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo - Selección de personal
2. Desarrollo profesional - Formación Promoción
3. Comunicación - Lenguaje no sexista - Comunicación interna y externa
4. Transversalización de la igualdad
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
6. Conciliación vida personal

FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	
<p>Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género en personas usuarias, trabajadoras y voluntariado así como comportamientos machistas o LGTBIfóbicos</p>		
MEDIDAS ACTUALES		
<p>A lo largo del año se realizan cursos de formación básica de voluntariado y dentro de estos se incluye un pequeño apartado sobre igualdad, pero no se realiza ninguna formación específica.</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	
<p>Crear un círculo de mujeres y otro de hombres que trabajen desde su perspectiva la masculinidad y feminidad</p>	<p>MAR y MARÍA</p>	
<p>Formación en igualdad para las personas integrantes de la entidad, personas usuarias, personal laboral y directiva</p>	<p>LAURA Y MAR</p>	
<p>Talleres de nuevas masculinidades y nuevas feminidades</p>	<p>MAR</p>	
<p>Formación en cómo incluir la perspectiva de género en los programas de atención terapéutica, laboral y de autonomía.</p>	<p>LAURA Y MAR</p>	
<p>Formación sobre diversidad sexual y de género</p>	<p>MAR</p>	
<p>Formación en uso del lenguaje no sexista e inclusivo con la diversidad sexual y de género</p>	<p>LAURA Y MAR</p>	
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de la perspectiva de género en los programas - Realización de las acciones formativas programadas - Número de participantes 		

PROMOCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción
Objetivo: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.	
MEDIDAS ACTUALES	
No se realizan medidas de promoción interna	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE
Fortalecer las habilidades de liderazgo y empoderamiento de las mujeres	COMISIÓN DE IGUALDAD
Campañas en redes sociales que incluyan la diversidad sexual y la igualdad de género	MAR
Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad.	DIRECTIVA
Fomentar el asociacionismo con campañas que incluyan específicamente a las mujeres	MAR Y LAURA
Aumentar el número de voluntarios hombres	COMISIÓN DE IGUALDAD
INDICADORES DE REALIZACIÓN	
Campañas realizadas para redes de igualdad Campaña de voluntariado Aumento del voluntariado hombres Aumento del número de socias	

LENGUAJE NO SEXISTA

ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE NO SEXISTA
<p>Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.</p>	
<p style="text-align: center;">MEDIDAS ACTUALES</p>	
<p>Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado.</p>	
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE
<p>Revisar el uso de lenguaje no sexista e inclusivo, en todos los documentos internos y externos: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.</p>	<p>COMISIÓN DE IGUALDAD</p>
<p>Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc....</p>	<p>COMISIÓN DE IGUALDAD</p>
<p>Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista como “nombra en red”, “la lupa violeta”, “Themis”, entre otros</p>	<p>DIRECTIVA</p>
<p>Elaboración de un guión de lenguaje no sexista</p>	<p>Mar Y Laura</p>
<p style="text-align: center;">INDICADORES DE REALIZACIÓN</p>	
<p>Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género.</p> <p>Elaboración de un guión de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.</p>	

COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	
Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> • Durante la realización del Plan de Igualdad se realizó un cartel informativo para dar a conocer a la plantilla la elaboración del Plan de Igualdad. • Se solicitó la participación de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad. 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	
Informar a la plantilla de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc.	COMISIÓN DE IGUALDAD	
Asignar una persona responsable de la ejecución y evaluación del plan	COMISIÓN DE IGUALDAD	
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada. • Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la Asociación al Comité de Igualdad. 		

TRANSVERSALIZACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	Transversalizar la perspectiva de género en los programas de intervención	
Objetivo: Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente las familias		
MEDIDAS ACTUALES		
Hasta la actualidad no hay estandarizado ningún procedimiento para incorporar la igualdad en las actuaciones del personal de intervención.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	
Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención (equipos de intervención y coordinación).	CRISTINA, LAURA Y MAR	
Elaborar un documento sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención	CRISTINA, LAURA Y MAR	
Incorporar datos desagregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas	CRISTINA, LAURA Y MAR	
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo. • Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas. • Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad. 		

ACOSO SEXUAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo: Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
No existe un borrador de principios y plan actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	
Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo	LAURA Y MAR	
Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo	COMISIÓN DE IGUALDAD	
Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores	COMISIÓN DE IGUALDAD	
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del documento –protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. • Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla. • Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos. • Informe de consultas relacionadas con el acoso. 		

CONCILIACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACION VIDA PERSONAL- PROFESIONAL	
Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> • jornada laboral de 37, 5 horas • Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales • Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores. 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	RESPONSABLE	
Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.	COMISIÓN DE IGUALDAD	
Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas	LAURA Y MAR	
No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones	COMISIÓN DE IGUALDAD	
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la empresa. • Actas de las reuniones con número de personas que asisten segregada por sexo. • Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación. 		

RETRIBUCIONES

ÁREA DE ACTUACIÓN	Medidas que garanticen la igualdad en el área de retribuciones	
<p>Objetivo:</p> <p>Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo y revisar los criterios que garanticen el mismo salario por un trabajo de igual valor</p>		
MEDIDAS ACTUALES		
<p>La política salarial de la entidad viene determinada por el puesto laboral a desempeñar y el convenio y siempre de forma igualitaria</p> <p>Los principales puestos de responsabilidad son paritarios</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR		RESPONSABLE
<p>Para las nuevas contrataciones: tras año se convierte en personal laboral fijo conforme convenio laboral sin diferenciar a mujeres y a hombres</p>		Oficina y comisión de igualdad
<p>Tras dos años sale tabla programas y se realiza mejora económica conforme convenio sin distinción entre mujeres y hombres</p>		Oficina y comisión de igualdad
<p>Contratar en la 20% del personal sean personas de colectivos vulnerables. Puestos de trabajo dirigido a personas exreclusas, personas con Trastorno Mental Grave exreclusa, inmigrantes y mujeres víctimas de violencia de género o víctimas de trata.</p>		Comisión de igualdad y equipo directivo
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Comprobar que la mejora se realiza • Comprobar si el 20% de la plantilla son personas con vulnerabilidad 		

SALUD LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	Medidas que garanticen la igualdad en el área de salud laboral	
<p>Objetivo:</p> <p>a.- Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo y asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres.</p> <p>b.- Prevenir y/o en su caso eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el trabajo y fomentar la salud laboral, se proponen las siguientes actuaciones</p>		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> • la entidad que expresa abiertamente su rechazo a la violencia de género y a conductas como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo • La entidad y el equipo analiza las situaciones de acoso que puedan darse entre personas usuarias, trabajadoras etc. • La entidad rechaza cualquier tipo de conducta LGTBIfóbica 		
MEDIDAS A IMPLANTAR		RESPONSABLE
Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización		Comisión de igualdad
Crear un protocolo de prevención, atención, abordaje en el convenio colectivo y la denuncia, de situaciones que se puedan dar de acoso sexual tanto en la plantilla como con las personas usuarias o voluntarias		Comisión de igualdad
Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género o de acoso sexual.		Comisión de igualdad
Identificación de los riesgos que puedan existir en los puestos de trabajo que desarrollan las mujeres y los hombres en la organización.		Comisión de igualdad
Prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o por LGTBIfobia		Comisión de igualdad

INDICADORES DE REALIZACIÓN

- Campañas de prevención del acoso de género y contra la LGTBIfobia
- Realización de protocolos contra el acoso por razón de género
- Realización de un protocolo de actuación en caso de acoso y difusión al personal y personas usuarias
- Análisis y mejora de las condiciones relacionadas de la salud laboral de los puestos

Acciones concretas:**Reuniones**

CheckList de comprobación de perspectiva de igualdad General:

- Se emplea un lenguaje inclusivo en toda la convocatoria.
- La reunión se ha convocado al menos con una semana de antelación.
- La reunión termina dentro del horario laboral de todas las personas participantes (teniendo en cuenta reducciones de jornada / tiempo parcial, etc.).
- Se tiene constancia de todas las mujeres que son relevantes para el asunto de referencia.
- En el caso de exposiciones o presentaciones, se ha considerado que las realicen tanto mujeres como hombres
- La documentación utiliza un lenguaje inclusivo
- Se ha facilitado la participación de todas las mujeres asistentes, dándoles expresamente la palabra en el caso de que no hayan hecho uso de ella.

- En el caso de producirse comportamientos sexistas durante la reunión, se ha censurado por parte de la persona a cargo de la moderación.
- La opinión de las mujeres ha sido tenida en cuenta en las decisiones adoptadas.
- La asignación de responsables a las distintas acciones no se ha realizado de acuerdo a estereotipos de género, sino conforme a las características del trabajo, y al perfil y la disponibilidad reales de quien lo realiza.

Lenguaje sexista y lenguaje incluyente

El lenguaje sexista alude a un código de comunicación que invisibiliza a las mujeres y que puede provocar su infravaloración o ridiculización, pero que en todo caso las subordina. Se produce, principalmente, por la utilización del masculino como genérico y porque ofrece una imagen estereotipada de las mujeres.

Recomendaciones:

1. Evitar el abuso del masculino genérico.
2. Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres sin caer en estereotipos de roles familiares, sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo...
3. Comunicación Web
 - Representación equilibrada de mujeres y hombres
 - Representación de mujeres y hombres en roles distintos a los tradicionales
 - Visibilización de las mujeres

- Uso de voces masculinas y femeninas en proporción equilibrada para las locuciones
- Inclusión de enlaces a contenidos de igualdad de forma visible, preferiblemente en la portada del sitio web. De esta forma, se logra visibilizar las cuestiones de género y se manifiesta el interés de la entidad por la promoción de la Igualdad de Oportunidades

Claves para la utilización de una comunicación incluyente en el uso del lenguaje

1. Evitar el uso del masculino genérico.
2. Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
3. Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
4. Limitar el uso de desdoblamiento y barras (a/o).
5. Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.
6. Hablar de la empresa, del sitio... en lugar de hablar de nosotros, todos...
7. Modificar la síntesis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico. Tú, usted... en lugar de vosotros.
8. Hacer referencia a “las mujeres” no a “la mujer”. Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de mujer.
9. Representar de forma equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.
10. Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.
11. Nombrar a mujeres y hombres en acciones formativas y presentaciones desde la preparación de las mismas.

12. Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

Plan de Comunicación

Tanto el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades como el propio Plan de Igualdad deben comunicarse a toda la plantilla. La comunicación e información de las medidas y actuaciones adoptadas constituye una parte fundamental e ineludible en la ejecución y desarrollo del citado Plan en términos de calidad, participación, transparencia y mejora continua.

La definición de un plan de comunicación adecuado a las necesidades de la entidad y de las medidas de igualdad adoptadas permitirá la consecución de los siguientes objetivos:

- Mantener puntualmente informadas a todas las personas trabajadoras sobre el estado del Plan de Igualdad
- Favorecer la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad
- Facilitar el ejercicio de medidas y derechos recogidos en el Plan al garantizar su conocimiento
- Contribuir a la sensibilización de la plantilla, del equipo directivo, de personas usuarias y voluntariado.
- Ofrecer tanto hacia el interior como al exterior una imagen coherente con el compromiso asumido al adoptar medidas o un Plan de Igualdad

14.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Descripción del Sistema de Evaluación

Durante cada uno de los años de vigencia del I Plan de Igualdad de la Asociación, se llevará a cabo un seguimiento semestral del mismo. Se creará una comisión de seguimiento y se realizarán reuniones periódicas, en las cuales las personas responsables del Plan expongan el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen. En estas reuniones se tendrán que valorar como se está poniendo en marcha las medidas de igualdad, conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, etc.

Se realizará de manera global mostrando:

Eficacia (resultados):

- Nº total de acciones por áreas implantadas en la entidad
- Nº y sexo de las personas beneficiarias por áreas de actuación elegidas
- Nº y sexo de las personas beneficiarias por categoría profesional
- Grado de desarrollo de los objetivos programados

Eficiencia:

- El tiempo dedicado para la implantación del Plan ha sido el estipulado 14
- Los plazos previstos para cada fase se han cumplido
- Se ha contado con los medios, herramientas y recursos materiales adecuados y suficientes
- Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del Plan en cada una de sus fases.

Proceso:

- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas
- Grado de información y difusión en la Plantilla y miembros de la Fundación
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Cambios en la programación

Impacto:

- Efectos no previstos del plan
- Mejora de las condiciones laborales y ambiente de trabajo
- Aumento de la concienciación de la plantilla y personas beneficiarias de la entidad con respecto a la Igualdad de oportunidades
- Cambios producidos en la Entidad (cultura, imagen, relaciones externas, etc.)
- Cambios en las relaciones de la plantilla con los órganos de gobierno

Las herramientas que se van a utilizar en la evaluación son:

Cuestionarios de Evaluación: Que se dirigirán a todo el personal de la plantilla de la empresa y personal directivo, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

Memorias: A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente plan.

Durante el período de vigencia se realizarán tres tipos de evaluación:

Previa: A modo de diagnóstico de la situación de partida, detección de necesidades de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, realizado previamente a la redacción del presente Plan.

Intermedia: Seguimiento como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada área de actuación.

Final: Elaboración de informes finales de cada una de las actuaciones realizadas, objetivos trabajados y conseguidos, exposición del proceso de implantación del Plan y del impacto de las actuaciones realizadas en la empresa, todo ello con una serie de indicadores necesarios para poder realizar los citados informes.

Los indicadores cuantitativos que nos mostraran datos cuantificables de las acciones desarrolladas (número de personas participantes en las actividades, numero de hombres y mujeres, numero de objetivos conseguidos etc.) y los indicadores cualitativos que aportan información o datos cuya valoración viene dada por cualidades recogiendo un juicio de valor o percepción no cuantificables (implicación, calidad de la atención, satisfacción de las personas participantes etc.)

<p>Evaluación de RESULTADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad • Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico • Grado de consecución de los resultados esperados
<p>Evaluación de PROCESO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas • Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones • Tipo de dificultades y soluciones emprendidas • Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
<p>Evaluación de IMPACTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad • Cambios en la cultura de la entidad: 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 hombres

El plan se ejecutará durante 4 años y se revisará periódicamente

Responsables del plan

Mar Ortega Romero

Laura Baldoví Pérez