

# PLAN DE IGUALDAD

ABRIL DE 2024



## **Introducción:**

ASOCIACIÓN DINÁMIKA, es una entidad de carácter social de Salamanca, constituida en el año 2000, para dar respuesta a situaciones problemáticas existentes en la sociedad, fomentando la participación social, la dinamización, igualdad y solidaridad. Entre las actividades más representativas, cabe destacar, la promoción de un ocio alternativo saludable entre los jóvenes como instrumento de prevención de las drogodependencias, la orientación sobre hábitos saludables que mejoren el nivel de vida de los ciudadanos, el fomento de los valores de cooperación y solidaridad entre personas y la formación, entre otras.

Desde el año 2012, con el ánimo de prestar unos servicios óptimos a nuestros usuarios, Dinámika, decide comenzar a evaluar qué modelo de calidad es el más adecuado a seguir, teniendo en cuenta las características de la entidad. En enero de 2013, se decide comenzar a trabajar con modelo de calidad EFQM de Excelencia Europea. En 2022, la entidad decide implantar el sello de reconocimiento 2 Estrellas al Compromiso Social, como modelo que más se adecua a las características actuales de la entidad de acuerdo con los estándares acreditativos de este nivel validados por el Equipo de Evaluadores de la Fundación Grupo Develop y por Bureau Veritas.

La entidad cree volver a elaborar II Plan Estratégico por las siguientes reflexiones:

- Reconocer la planificación como herramienta de gestión.
- Adaptarse a los problemas que se puedan plantear y prever las dinámicas futuras, garantizando la sostenibilidad de la entidad.
- Mejorar la atención a los usuarios de todos nuestros programas.
- Cumplir con los fines de la Entidad.



## Asociación Dinámika

Dinámika, se constituyó el 16 de febrero del año 2000, inscrita en el registro de Castilla y León nº 2501. El ámbito de actuación es autonómico y con domicilio en la Plaza Castrotorafe 25 de Salamanca.

Los fines de la entidad según sus estatutos son los siguientes:

- a. La difusión y defensa de los derechos humanos fundamentales
- b. La protección de los niños y niñas en situación de riesgo social:
  1. Difundiendo y defendiendo los derechos de los niños y niñas
  2. Contribuyendo al soporte físico, psíquico y social de los menores con graves problemas de socialización
  3. Aportando a los menores la formación de actitudes y aptitudes personales, profesionales y sociales que posibiliten su integración social.
  4. Ayudando a superar las deficiencias que provocan y mantienen al menor en un desequilibrio funcional de la personalidad.
  5. Aportando a los familiares o responsables de los menores información sobre las estrategias y recursos existentes en la comunidad encaminadas a lograr un grado óptimo de corresponsabilidad educativa.
  6. Facilitando apoyo psicopedagógico a través de grupos de profesionales a la familia y al menor.
  7. Impulsando las investigaciones en el campo del menor inadaptado.
- c. Promover la participación, la información, la formación y las actividades juveniles.
- d. La puesta en marcha, ejecución y evaluación de programas de ocio dirigidos a jóvenes.
- e. Defender la familia, en sus diferentes formas, entendida como una realidad plural.



- f. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- g. Potenciar la lucha contra la violencia y la atención a los colectivos de mujeres con problemática específica.
- h. Mejorar la calidad de vida, la promoción de la igualdad de oportunidades y la integración socio-laboral de los discapacitados.
- i. Favorecer la integración de inmigrantes dentro de la sociedad.
- j. Promover la calidad de vida, la participación social y la atención a la tercera edad.
- k. Respetar, defender y promocionar la igualdad de las minorías étnicas y otras minorías sociales y culturales facilitando su integración.
- l. Favorecer la integración social y laboral de toxicómanos y ex toxicómanos así como mejorar su calidad de vida.
- m. Prevenir situaciones de exclusión social y favorecer la integración de determinadas personas o colectivos por razones de orientación e identidad sexual.
- n. Facilitar la integración y reinserción de reclusos y ex -reclusos.
- o. Favorecer la atención e integración de enfermos crónicos.
- p. Facilita la atención y la integración de aquellas personas o colectivos en situación de marginación, vulnerabilidad o exclusión social.
- q. Promover el respeto al medio ambiente.
- r. Promover el voluntariado y otras iniciativas del tejido social.
- s. Facilitar la formación de agentes sociales que trabajan en los distintos sectores de la población.
- t. Orientar la gestión de asociaciones, iniciativas, entidades, y servicios de desarrollo comunitario dentro del marco de los órganos competentes.
- u. Promocionar las diferentes iniciativas culturales, deportivas, educativas, artísticas, sociales y otras de la población.
- v. Cubrir áreas específicas de trabajo sociocomunitario carentes de atención por parte de otros servicios en función de las necesidades especiales de cada zona y sector de la población.
- w. Crear procesos de dinamización tendentes al fortalecimiento del tejido social y a la participación consciente y real de la población.



- x. Generar informes sociales de los distintos sectores de la población.
- y. Asesorar en temas de interés específico a la población.
- z. Prestar un servicio de información permanente a grupos y asociaciones, entidades, colectivos e individuos.
- aa. Promocionar las actividades, iniciativas y grupos a través de los medios de comunicación.
- bb. Llevar a cabo estudios de investigación y evaluación.
- cc. Elaborar publicaciones y materiales divulgativos.
- dd. Organizar congresos, jornadas y seminarios.
- ee. Formación continua.
- ff. Colaborar con todas aquellas personas o entidades, públicas o privadas, que favorezcan la consecución de los fines anteriormente señalados.



## **Ideario**

Definición de la misión, visión y principios de la entidad:

### **Misión:**

DINÁMIKA pretende responder a las situaciones de desigualdad social, desde la prevención y la orientación, fomentando procesos de formación e innovación, siempre promoviendo el desarrollo comunitario.

### **Visión:**

Atender a personas, siempre dentro de un proceso de calidad y buenas prácticas.

### **Principios:**

#### **-Igualdad**

Es la consideración de todas las personas dignas de todos los derechos fundamentales, permitiendo que cada persona pueda conservar su singularidad y sin que por ello sea discriminada o marginada.

#### **-Participación como justicia social**

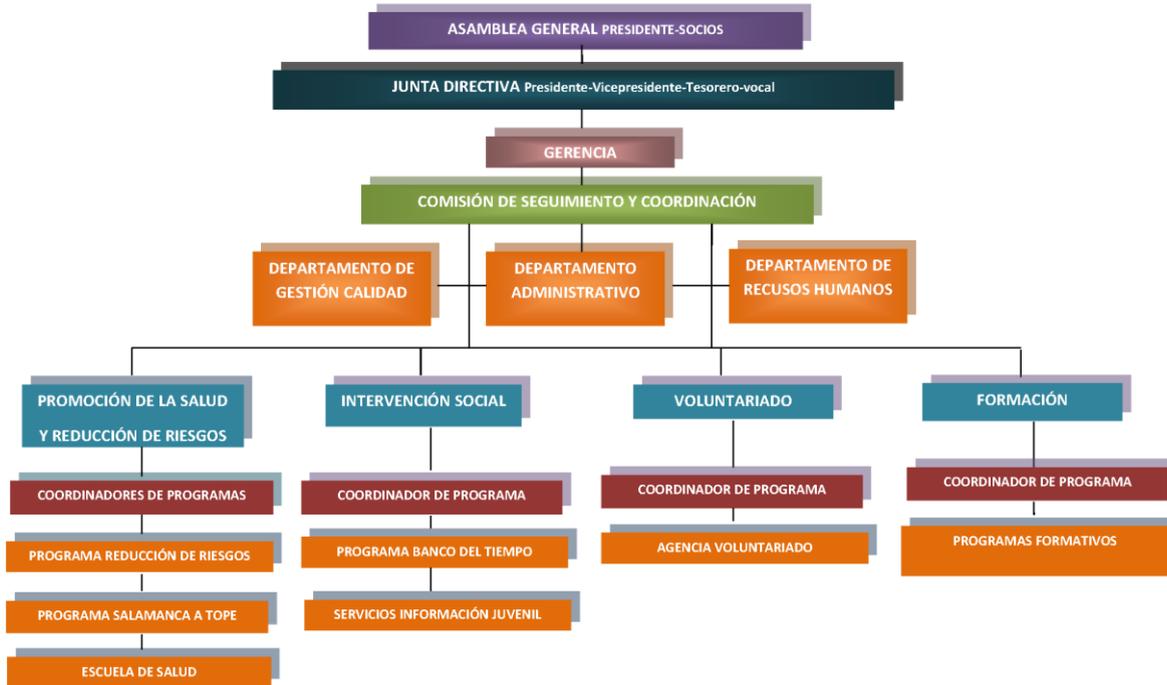
Entendida como un mecanismo de intervención en la realidad social para transformarla, que se enmarca dentro de una comunidad y que supone la implicación de las personas en lo que sucede.

#### **-Solidaridad como compromiso**

Es la capacidad para identificarse, interesarse y comprender las realidades de los demás para ayudarse mutuamente acercando posiciones.

#### **-Transparencia**

Entendida como accesibilidad a la información sobre la consecución de los fines, la gestión, el comportamiento de sus responsables, y los resultados que obtiene.





## **Marco Legal:**

La igualdad entre géneros es un principio jurídico ampliamente reconocido en diversos contextos internacionales, europeos y nacionales. En la Unión Europea, este principio se establece como fundamental desde el Tratado de Ámsterdam de 1997, donde se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un objetivo central que debe estar presente en todas las políticas y acciones tanto de la Unión como de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 garantiza en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de género. Además, el artículo 9.2 establece la responsabilidad de los poderes públicos de promover condiciones que aseguren una igualdad real y efectiva para todos los individuos y grupos sociales. La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), complementa este reconocimiento formal de igualdad ante la ley con medidas destinadas a eliminar los obstáculos que impiden su plena realización.

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de DINÁMIKA se enmarca en el cumplimiento de esta ley. De acuerdo con el artículo 45.1 de la LOIEMH, las empresas están obligadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas para prevenir cualquier forma de discriminación entre géneros. Estas medidas deben ser negociadas y, en su caso, acordadas con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Además, varios decretos reales regulan los planes de igualdad y su registro, así como las medidas que las empresas deben implementar para avanzar en la igualdad retributiva entre géneros, como el Real Decreto-ley 6/2019 y los Reales Decretos 901/2021 y 902/2021.



La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser considerada como un principio fundamental en las relaciones laborales y en la gestión de recursos humanos de la entidad.



## **COMPROMISO FRENTE A LA IGUALDAD**

Dinámika declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con las personas trabajadoras en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.



## REPRESENTANTES PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad tiene carácter de instrumento jurídico colectivo, es un pacto entre empresa y trabajadores/as, y se debe definir mediante un proceso negociado. DINÁMIKA no tiene obligación por su volumen de plantilla de desarrollar un plan de igualdad, y por ello no hay obligación de negociarlo, pero es interés de la dirección de la entidad el proceder a su revisión, implantación y puesta en funcionamiento en colaboración con representantes de la plantilla.

Las personas que han revisado y negociado el plan son:

- Por parte de la Entidad: Raúl Herrero; Director de la Entidad.
- Por la parte de representación de los y las trabajadoras: GONZALO GARCÍA, ELENA MARTÍN y CRISTINA HERNÁNDEZ

Este Plan de Igualdad se aplica a todo el personal de DINÁMIKA en sus instalaciones actuales y en aquellas que pueda abrir durante el período cubierto por el plan. Entrará en vigor al día siguiente de su firma por la comisión de igualdad y permanecerá vigente durante cuatro años (2024-2028). Seis meses antes de que finalice este período, comenzará la negociación del siguiente Plan de Igualdad, basado en informes de seguimiento anuales, la evaluación final del Plan de Igualdad de Oportunidades y la actualización del diagnóstico de situación. Mientras se implementa el nuevo Plan, el actual seguirá en vigor.



## DIAGNÓSTICO

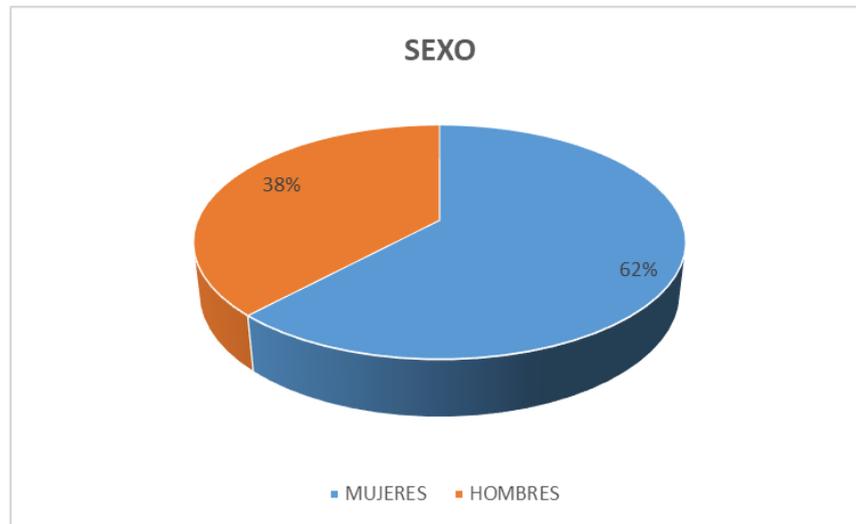
El diagnóstico constituye una situación de la Entidad en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se fundamenta en un análisis de la composición del personal, la participación de ambos géneros en los procesos organizativos y el impacto de la gestión de recursos humanos en la posible existencia de desequilibrios o disparidades en la participación. Para la elaboración del Plan de Igualdad, es esencial llevar a cabo este diagnóstico preliminar, que servirá como fundamento para el mencionado plan. Este diagnóstico implica un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre géneros en la institución, durante el cual se realizarán actividades secuenciales de recopilación de información, análisis, discusión interna y formulación de propuestas para integrar en el Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo el diagnóstico de igualdad, se han considerado los siguientes aspectos: Distribución, edad, contratos y formación del personal, la política de la entidad: misión, visión y valores, Organigrama, encuesta de percepción y registro de retribuciones.

A continuación, se extraen las conclusiones:

## ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA:

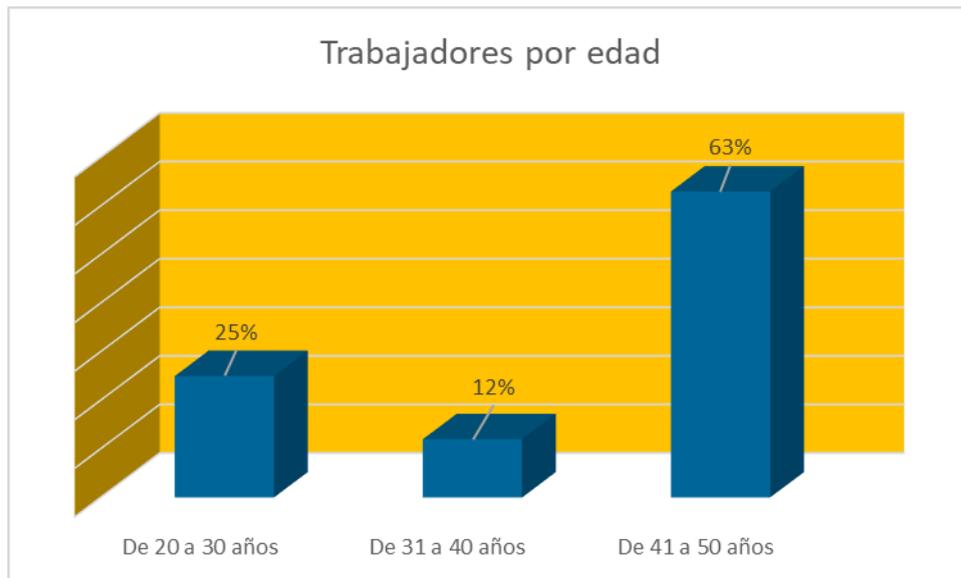
La plantilla de Dinámika es de 8 personas, de las cuales 5 son mujeres.



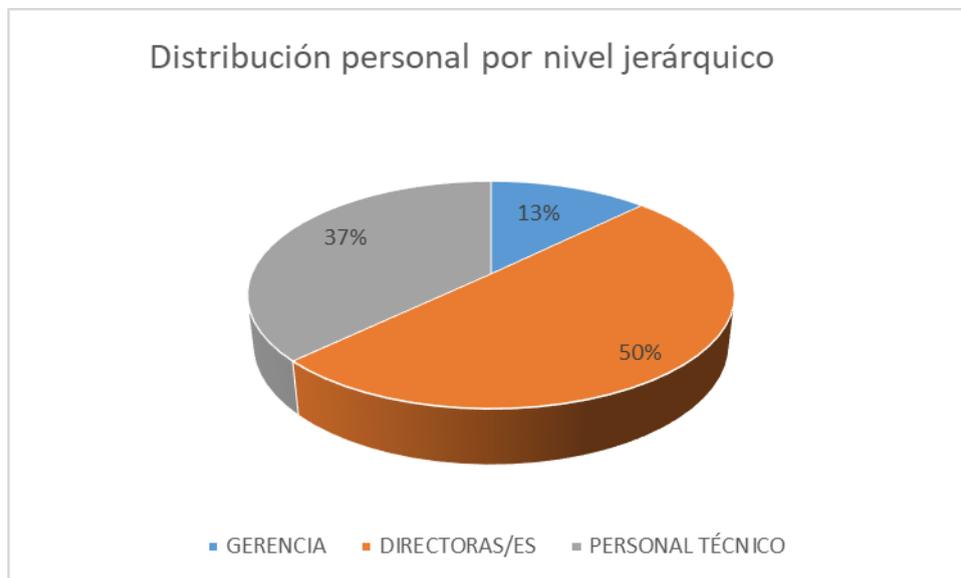
Según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento". En Dinámika se muestra una pequeña segregación femenina.

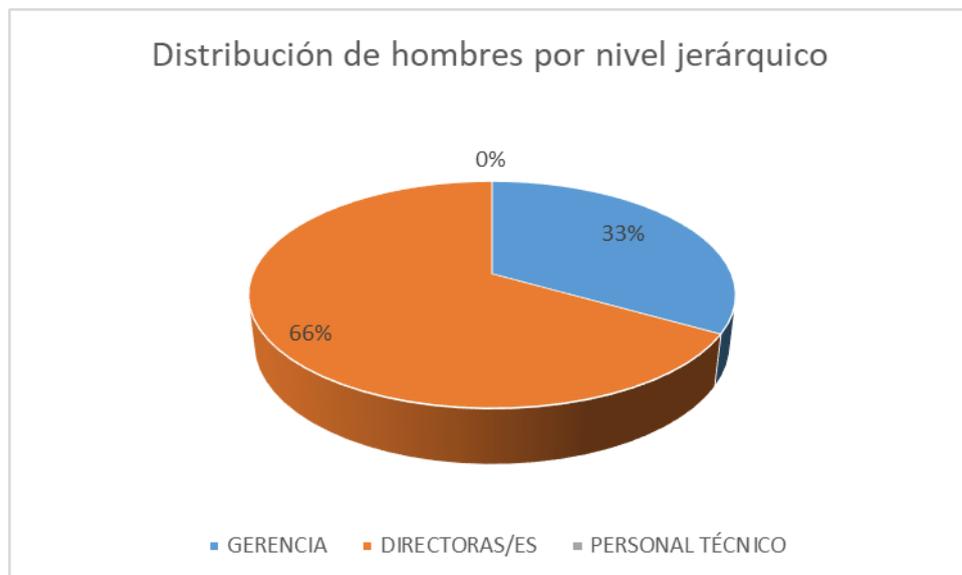
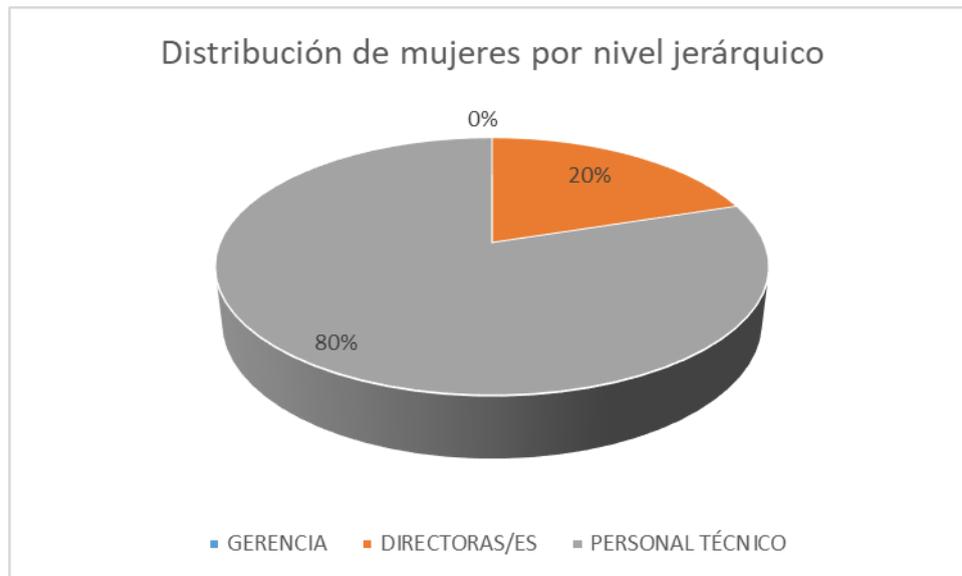
En cuanto al personal estable, en Dinámika el 100% de las personas tienen un contrato indefinido.

Se puede observar en el siguiente gráfico que el tramo de edad mayoritario es el de 41 a 50 años, lo que se refleja una plantilla con cierta madurez.



En cuanto al nivel de estudios, el 100% de los trabajadores de Dinámika tiene formación universitaria.





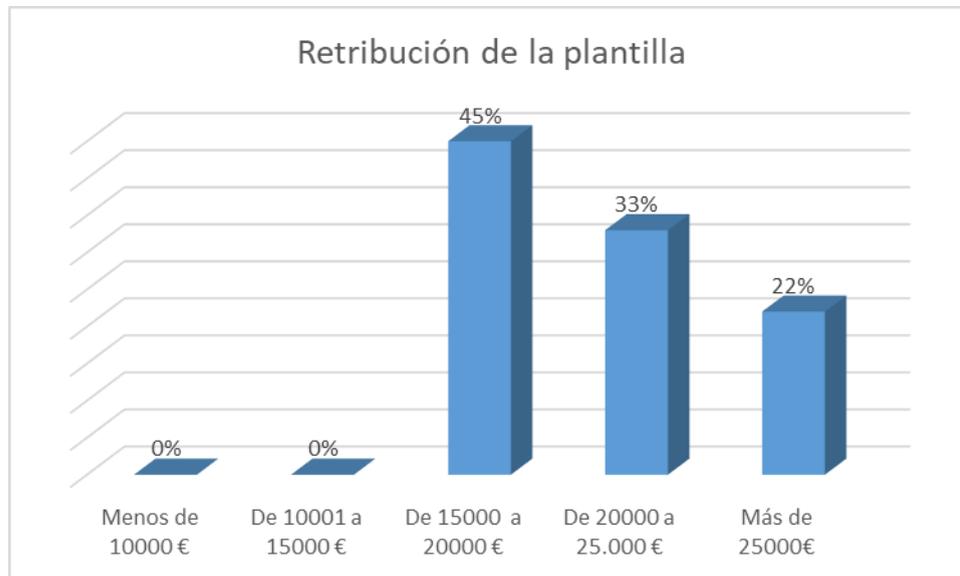
Observando las tablas de distribución de la plantilla por categoría y sexo se puede comprobar que la mayor parte de la plantilla se concentra en la categoría de Personal Técnico, siendo el 37% representando el 80% de las mujeres y un 0 % de los hombres, evidenciando una situación de desequilibrio.



## ASPECTOS A MEJORAR:

- **Política de contratación:** Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- **Segregación ocupacional femenina:** Identificar los mecanismos/procedimientos por los que se reproduce la pequeña segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la entidad.
- **Segregación ocupacional masculina:** Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la entidad.
- Revisar con perspectiva de género la descripción y los requisitos de los puestos de trabajo.

## RETRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA:



El 45% de la plantilla gana entre 15000 y 20000 €, seguido de un 33% los que reciben una retribución entre 20000 y 25000€. El 22% gana más de 25000€.

La política salarial de la organización es rígida y apenas permite establecer diferencias entre puestos de niveles similares de responsabilidad. Quizás la política salarial este excesivamente condicionada por los ingresos que percibe la entidad ligados a subvenciones, convenios y contratos.

En la entidad no se producen diferencias salariales por razón de sexo.

Los criterios que se utilizan para las subidas de salario son:

- Desempeño del trabajador/a
- Asunción de mayores responsabilidades

## CONCLUSIONES:

En nuestra entidad, entendiendo, que no se dan diferencias salariales, resulta fundamental revisar los criterios salariales con valoraciones objetivas.



En el caso de DINÁMIKA, se hace necesario valorar los puestos y las personas que los desempeñan para que, en igualdad de condiciones, se pueda hacer una valoración más adecuada.

#### **ASPECTOS A MEJORAR:**

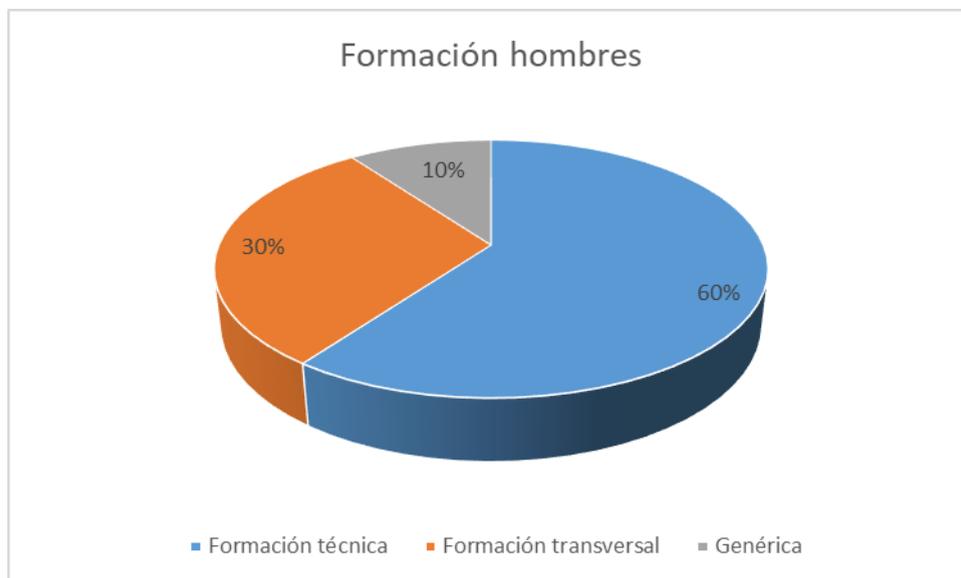
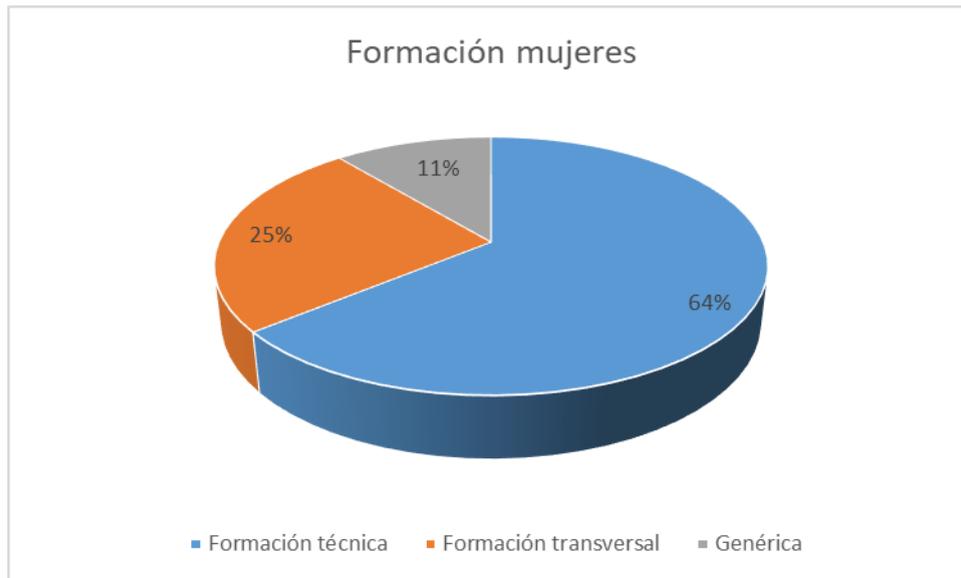
- Sistema de valoración y evaluación: Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo que pueda dificultar la carrera de mujeres y hombres. Revisar con perspectiva de género y teniendo en cuenta, los datos obtenidos en el diagnóstico, el procedimiento existente. Definir criterios claros y transparentes.



## FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

La formación, técnica y transversal, ha sido la especialidad que más se han realizado.

Esta formación la han recibido el 64 % de las mujeres y el 60 % de los hombres. La participación en acciones formativas es de un 80 % de la plantilla.





## **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

El plan de formación de DINÁMIKA se estructura en base a dos enfoques principales:

1. Comité de calidad: Este comité identifica necesidades colectivas en consonancia con la dirección estratégica de la organización, tales como nuevas herramientas, metodologías y obligaciones.
2. Evaluación individual de necesidades de formación: Se realiza un análisis de las necesidades formativas de cada empleado, alineadas con los objetivos generales de la empresa.

La formación ofrecida se adapta estrechamente a los requisitos actuales de los puestos de trabajo, así como a las necesidades y motivaciones individuales de los empleados. Dado que se personaliza según las necesidades individuales dentro del contexto de la organización, es crucial garantizar la equidad de género en el acceso a estas oportunidades. Por lo tanto, se incluye formación transversal en Igualdad de Oportunidades para toda la plantilla.

## **CONCLUSIONES:**

La formación se revela como un factor motivador para el personal, al abordar sus inquietudes y necesidades en términos de actualización y desarrollo profesional. Es esencial mantener al equipo actualizado en conceptos y procedimientos relevantes para mejorar la posición global de la organización. Para facilitar el acceso a la formación, esta se ha integrado en la jornada laboral diaria.



## **ASPECTOS A MEJORAR:**

- **Formación en Igualdad de Oportunidades:** Se debe fortalecer la sensibilización sobre igualdad de oportunidades en toda la organización. También se recomienda incorporar formación específica en este ámbito para todos los empleados.
- **Oferta formativa:** Es necesario facilitar el acceso a recursos de formación para aquellos que requieran reciclaje o promoción, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades en la empresa, sin distinción de género.



## SELECCIÓN DE CANDIDATOS

### ANÁLISIS CUALITATIVO:

Durante el proceso de selección en DINÁMIKA, se consideran tanto las cualidades profesionales en relación con el perfil específico que se busca, como las personales, incluyendo la identificación con la organización, el compromiso, la flexibilidad y la capacidad para trabajar en equipo, entre otras.

Participan en los procesos de selección el responsable de Recursos Humanos, el coordinador del área y el responsable del programa correspondiente al puesto vacante.

Los candidatos son priorizados según el siguiente orden:

1. Trabajadores en activo a quienes se les comunica la oferta.
2. Trabajadores no activos.
3. Voluntarios.
4. Autocandidatos.
5. Oferta pública.

### CONCLUSIONES:

Aunque en teoría los puestos pueden ser ocupados tanto por hombres como por mujeres, en la práctica esto no siempre sucede, ya que algunas mujeres optan por autoexcluirse debido a responsabilidades, dedicación o disponibilidad.

### ASPECTOS A MEJORAR:

- Proceso de reclutamiento: Sensibilizar y orientar a los participantes sobre los principios de igualdad de oportunidades, diversificando los canales de difusión de las ofertas para atraer candidaturas de ambos sexos, y utilizando un lenguaje no sexista en las demandas de empleo.
- Proceso de selección: Garantizar la inclusión de los principios de igualdad de oportunidades, incorporando CV del sexo menos representado, diversificando la



comisión de selección, revisando el lenguaje e imágenes en los anuncios de empleo y proporcionando formación en igualdad de oportunidades.

- Criterios de selección: Evitar cualquier forma de discriminación incorporando la perspectiva de género en la gestión del proceso de selección.



## **PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS**

En los últimos dos años, no ha habido oportunidades de ascenso debido a la estabilidad significativa del equipo. Por otro lado, las posibilidades de promoción son limitadas sin una reducción de personal, dada la estructura y actividad de la organización.

En el análisis cualitativo, DINÁMIKA considera la madurez, la competencia técnica y la disposición para asumir responsabilidades al evaluar las oportunidades de ascenso. Estas promociones suelen ocurrir en las direcciones de programas y áreas, y parecen relacionarse con la antigüedad y la capacidad para asumir responsabilidades.

Respecto a la equidad de género en las promociones, tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades. Sin embargo, en la práctica, las mujeres tienden a autoexcluirse de puestos que requieren mayor disponibilidad o responsabilidades incompatibles con horarios amplios.

Los análisis cualitativos sugieren que hay dificultades que desalientan a las mujeres a buscar ascensos.

## **CONCLUSIONES**

En cuanto a las conclusiones, sería beneficioso revisar los criterios de promoción y dimensionar adecuadamente los puestos de trabajo. De esta manera, la carga laboral no se convertiría en un factor discriminatorio. Además, se podrían considerar acciones de sensibilización en casos específicos.

## **ASPECTOS A MEJORAR**

Los aspectos a mejorar incluyen la identificación de las barreras que enfrentan las mujeres para ascender, la revisión transparente del procedimiento de regulación de relaciones laborales y la investigación mediante entrevistas o encuestas para detectar posibles obstáculos en el proceso de promoción.



## **CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

En DINÁMIKA, toda la plantilla trabaja 38,5 horas a la semana, dependiendo de los programas a desarrollar, mayoritariamente en horario de mañana.

En cuanto a permisos retribuidos y reducción de jornada, no se han dado ningún caso nunca.

### **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

La percepción del personal es positiva respecto a la sensibilidad acerca de las necesidades de armonizar las diferentes esferas de la vida.

Existe preocupación e interés por intentar que las personas que trabajan en DINÁMIKA puedan conciliar su vida personal y profesional.

Hay que destacar la flexibilidad y comprensión que la entidad muestra ante situaciones personales difíciles de los/las trabajadores/as, independientemente del sexo y puesto que ocupe.

Se muestra una sensibilidad especial con las personas que tienen menores a su cargo, aunque esto se debería ampliar a otras circunstancias de la vida también relacionadas con la conciliación.

Existen opciones para favorecer la conciliación:

- Flexibilidad de entrada y salida.
- Flexibilidad a la hora de realizar el trabajo en otra jornada.

### **CONCLUSIONES:**

Las mujeres suelen ser las encargadas del cuidado de las personas dependientes y por ello su carrera profesional depende de cómo organice ésta esas responsabilidades. Las políticas de conciliación de la vida laboral y profesional de las personas se plantean desde la optimización del talento de la plantilla para retenerlo, con el fin de mejorar la productividad y el compromiso con la entidad.

### **ASPECTOS A MEJORAR:**

- Impulsar servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral y personal



- Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas, con el fin de incorporar todas las necesidades y que éstas sean consideradas.



## **SEXISMO Y ACOSO SEXUAL**

### **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

En DINÁMIKA en estos momentos no consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas.

### **CONCLUSIONES:**

Se recomienda la sensibilización en igualdad de oportunidades, de manera general y concretamente en cualquier tipo de acoso, para iniciar un proceso de conocimiento de otras realidades que puedan llevar al cambio. El acoso en cualquiera de sus manifestaciones: tecnológico, laboral, sexual o por razón de sexo, no deja de ser una conducta irrespetuosa que debe ser erradicada.

El objetivo prioritario debería ser la prevención, es un aspecto básico en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

El contar con un protocolo frente acoso sexual o por razón de sexo, ofrece una herramienta que permite mejorar en el camino de la Igualdad de Oportunidades. Los actos de acoso sexual o por razón de sexo son considerados como actos discriminatorios y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad.

### **ASPECTOS A MEJORAR:**

- Implantar un protocolo de acoso sexual.
- Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- Difundir el protocolo frente acoso sexual o por razón de sexo.

## **CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL**

### **ANÁLISIS CUALITATIVO:**

En DINÁMIKA, existe un buen ambiente de trabajo, exento de conflictos, no existiendo apenas absentismo.

La comunicación se produce a través del correo electrónico. En cada uno de los programas se realizan reuniones periódicas semanales.

La comunicación vertical desde la Junta Directiva es trasladada por la Gerencia y así mismo las personas responsables de las distintas áreas comunican a sus equipos.

Las mujeres y los hombres cuentan con un poder derivado de los cargos que ostentan y de la representación en los mismos.

DINÁMIKA no cuenta con un análisis de riesgos de los puestos con perspectiva de género, no se diferencia la situación de hombres y mujeres. Existe una Responsabilidad Social de la propia entidad, se han dado pasos para definir los Valores Corporativos, un Código de Conducta, así como, una política de proveedores.

DINÁMIKA cuenta con el certificado que indica su vocación por la calidad y transparencia:

- Certificado 2 Estrellas al Compromiso Social de la Fundación Grupo Develop.

### **CONCLUSIONES:**

Una vez revisado el plan de Igualdad será comunicado a la plantilla y se informará sobre las medidas a implementar, así como incorporación en las comunicaciones externas. publicar el Plan de Igualdad en la web corporativa es un buen sistema de difusión, por ello se recomienda aprovechar las actualizaciones de la web para realizar una revisión del contenido, lenguaje e imágenes no sexistas

### **ASPECTOS A MEJORAR:**

- Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados



esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades

- Revisión del lenguaje y las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género.
- Revisión de las pautas de representación institucional, para favorecer una presencia más visible e intensa de las mujeres en foros externos y que permita distribuir el capital relacional de manera más equitativa.

## **CONCLUSIONES GENERALES**

DINÁMIKA, presenta una situación de ligera desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres.

A pesar de nuestros sistemas de reclutamiento y selección, aparentemente neutros y debido a la segregación existente en el mercado laboral, no es suficiente para alcanzar una participación más equilibrada.

La elaboración del diagnóstico y posterior revisión del Plan de Igualdad de Oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, plantea buscar la ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que el talento pertenezca tanto a hombres como a mujeres.

## **OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD**

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Con el fin de alcanzar los objetivos anteriormente propuestos, se han identificado una serie de áreas de trabajo, para cada una de las cuales se han determinado una serie de objetivos específicos a lograr:

### **1. Acceso a la entidad**

#### **1.1. Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección, para el acceso a la entidad.**

##### **Situación de partida:**

- Existe un protocolo/manual de selección.
- Las ofertas se realizan con perspectiva de género.
- Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres.
- En el proceso de selección participan varias personas.
- Distintivo Óptima de la Junta de Castilla y León que hace reconocimiento a la igualdad de género en el ámbito laboral.

##### **Medidas:**

- a) Revisar el protocolo/manual de selección.

##### **Indicadores de seguimiento:**

- Nº personas incorporadas
- Datos desagregados por sexo



- Nº quejas/sugerencia

b) Continuar publicando en las ofertas de empleo externas, el compromiso de la entidad sobre la igualdad de oportunidades.

Indicadores de seguimiento:

- Nº de ofertas con lenguaje neutro redactadas
- Grado de difusión de la oferta

c) Revisar y analizar los documentos y herramientas empleados en las pruebas de selección.

Indicadores de seguimiento:

Documentos y herramientas con perspectiva de género.

d) Revisar el lenguaje y contenidos del formulario de la solicitud de empleo y del cuestionario de selección.

Indicadores de seguimiento:

Formularios redactados con lenguaje neutro.

*CRONOGRAMA: ANUAL*

## **2. Contratación**

Situación de partida:

- Se aplica en mismo convenio a toda la plantilla.
- Las ofertas se realizan con perspectiva de género.
- Se han establecido criterios en relación al acceso a la modalidad de contratación.
- No hay definida una política de estabilidad laboral.

### **2.1. Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.**

**MEDIDAS:**

a) Mantener la igualdad de hombres y mujeres en la modalidad de contratación.

Indicadores de seguimiento:

**Plaza Castrotorafe 25 Bajo 37006 Salamanca Tel. 923 123 119**

**[www.asociaciondinamika.org](http://www.asociaciondinamika.org) CIF: G-37361813**



- Nº personas contratadas.
- Datos desagregados por sexo.
- Nº quejas/sugerencia.

b) En procesos de vacantes a tiempo completo tendrán preferencia las personas a tiempo parcial.

Indicadores de seguimiento:

- Nº de vacantes ofertadas.
- Nº de solicitudes recibidas
- Datos desagregados por sexo.
- Nº quejas/sugerencia.

c) Definir la política de estabilidad laboral

Indicadores de seguimiento:

Existencia de la Política de estabilidad laboral.

*CRONOGRAMA: ANUAL*

### **3. Promoción.**

#### **3.1. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de**

**responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen pudieran darse en la entidad.**

**Situación de partida:**

- Se aplica en mismo convenio a toda la plantilla.
- Las ofertas se realizan con perspectiva de género.
- Se ha establecido un proceso de promoción interna y externa.

**MEDIDAS:**

a) Ofrecer las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla.

Indicadores de seguimiento:

- Nº personas promocionadas.
- Datos desagregados por sexo.
- Nº quejas/sugerencia.



b) Revisar y comunicar el proceso de promoción interna y externa

Indicadores de seguimiento:

- Existencia de un proceso de promoción interna y externa revisado
- Nº de medios por los que se comunica

### 3.2. Garantizar la posibilidad de promoción en la entidad a toda la plantilla.

**Situación de partida:**

- Se aplica en mismo convenio a toda la plantilla.
- Las ofertas se realizan con perspectiva de género.
- Se ha establecido un proceso de promoción interna y externa.

**OBJETIVO:** *Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos*

**MEDIDAS:**

a) Revisar, mantener y ejecutar las pruebas objetivas en todo el proceso.

- Existencia de pruebas objetivas

Indicadores de seguimiento:

- Nº de medios por los que se comunica
- Nº quejas/sugerencia.

**OBJETIVO:** *Garantizar el acceso a la información de vacantes, Independientemente del sexo.*

b) Mantener la publicación de las vacantes producidas, en el portal, indicando los requisitos de acceso y los criterios de selección que se tienen en cuenta para el puesto de referencia.

Indicadores de seguimiento:

- Nº de vacantes ofertadas.
- Nº de solicitudes recibidas
- Datos desagregados por sexo.
- Nº quejas/sugerencia.



c) Mantener un registro informático actualizado de la cualificación de los integrantes de la plantilla como primer paso para orientar la promoción de las trabajadoras y trabajadores.

Indicadores de seguimiento:

- Existencia de la Política de estabilidad laboral.

CRONOGRAMA: ANUAL

## 4. Formación

### 4.1. Mejorar el acceso de la plantilla a la formación, dirigida al desarrollo profesional.

**Situación de partida:**

- Existe un plan de formación en la entidad.
- En la formación se tiene en cuenta con perspectiva de género.
- Se ha formado a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**OBJETIVO:** *Garantizar el acceso a la formación del personal integrante de la organización independientemente de su sexo, nivel, área de pertenencia o jornada laboral.*

**MEDIDAS:**

a) Mantener y reforzar la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda realizar acciones formativas de desarrollo profesional, con valor profesional, planificando anualmente acciones formativas específicas.

Indicadores de seguimiento:

- Nº personas formadas.
- Nº de medios por los que se comunica.
- Nº quejas/sugerencia.

b) Mantener el apartado de la entrevista anual de desarrollo en el que los trabajadores y las trabajadoras proponen materias de formación



específica, para el desempeño de sus funciones y para incentivar su desarrollo profesional.

Indicadores de seguimiento:

- Resumen información recabada del documento de entrevista anual de desarrollo.
- Nº quejas/sugerencia.

c) Mantener el Registro del itinerario formativo seguido por los trabajadores y trabajadoras.

Indicadores de seguimiento:

- Base de datos informatizada actualizada

*CRONOGRAMA: ANUAL*

## **4.2. Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.**

### **Situación de partida:**

- Existe un plan de formación en la entidad.
- En la formación se tiene en cuenta con perspectiva de género.
- Se ha formado a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **OBJETIVO:**

*Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades*

### **MEDIDAS:**

a) Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de género e igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.

Indicadores de seguimiento:

- Número de módulos de igualdad impartidos
- Evaluación de los participantes sobre el contenido de los cursos.
- Número de personas formadas en el módulo por área, desagregado por sexos

b) Revisar y actualizar el módulo específico de Igualdad de Trato y Oportunidades e incorporar en el Plan de Formación de la entidad.



Indicadores de seguimiento:

- (Revisión) Módulo diseñado y aprobado por la Comisión.

*CRONOGRAMA: ANUAL*

## **5. Retribución**

### **Situación de partida:**

- Se aplica en mismo convenio a toda la plantilla.
- Existe un registro de registro retributivo.

### **5.1. Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.**

#### **OBJETIVO:**

Mantener la transparencia en los conceptos retributivos que componen el salario:

#### **MEDIDAS:**

- a) Mantener la asignación del mismo nivel retributivo a funciones de igual valor independientemente del sexo del ocupante de la plaza.

Indicadores de seguimiento:

- Índice de brecha salarial
- Nº quejas/sugerencia.

- b) Mantener la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos que existen en la estructura salarial en la entidad.

Indicadores de seguimiento:

- Existencia de criterios sobre complementos.
- Nº quejas/sugerencia.

*CRONOGRAMA: ANUAL*

#### **OBJETIVO:**

Realizar una descripción de puestos de trabajo

#### **MEDIDAS:**

- a) Revisar el Manual de descripción de puestos de trabajo.

Indicadores de seguimiento:

- Existencia de un Manual de descripción de puestos de trabajo revisado.



b) Revisar los criterios que determinan qué puestos tienen retribución variable, en qué cuantía, etc.

Indicadores de seguimiento:

- Existencia de criterios retributivos revisado.
- Nº quejas/sugerencia

c) Hacer público el Manual de descripción del puesto de trabajo (DPT) y su banda retributiva.

Indicadores de seguimiento:

- Nº de vías o medios de comunicación.
- % de la plantilla que lo conoce.

*CRONOGRAMA: ANUAL*

## **6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

### **6.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.**

#### **Situación de partida:**

- Existe un manual de conciliación.
- Existe un sistema de compensación de días y/o horas (Guía reguladora del control horario y e compensación de días y/o horas).
- Se aplica en mismo convenio a toda la plantilla.

#### **OBJETIVOS:**

Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### **MEDIDAS:**

a) Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales.

Indicadores de seguimiento:

- Nº personas que ejercen derechos de conciliación

**Plaza Castrorafe 25 Bajo 37006 Salamanca Tel. 923 123 119**

**[www.asociaciondinamika.org](http://www.asociaciondinamika.org) CIF: G-37361813**



- Datos desagregados por sexo
- Nº quejas/sugerencia

b) Utilizar los canales de comunicación internos para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las que se mejoran por Convenio Colectivo y el Plan de Igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Medios de comunicación internos a través de los que se ha difundido la información.

*CRONOGRAMA: ANUAL*

## **6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.**

Situación de partida:

- Existe un manual de conciliación.
- Existe un sistema de compensación de días y/o horas (Guía reguladora del control horario y e compensación de días y/o horas).
- Se aplica en mismo convenio a toda la plantilla.

### **OBJETIVO:**

Respetar el art. 34.B del ET que recoge el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y conforme a los términos establecidos en la negociación colectiva.

### **MEDIDAS:**

a) Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Indicadores de seguimiento:

- Nº personas que ejercen derechos de conciliación
- Datos desagregados por sexo
- Nº quejas/sugerencia



b) Concretar y coordinar con recursos humanos las posibilidades de mejoras organizativas que faciliten la conversión de jornadas de tiempo parcial a tiempo completo y la adaptación de la jornada a lo largo de la vida laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

Indicadores de seguimiento:

- Nº contratos transformados
- Datos desagregados por sexo
- Nº quejas/sugerencia

c) Mantener la información y publicitar las vacantes de jornadas completas, de modo que la plantilla a tiempo parcial tenga prioridad real para modificar su jornada.

Indicadores de seguimiento:

- Medios de comunicación internos a través de los que se ha difundido la información.
- Nº quejas/sugerencia

d) Posibilitar, previa justificación administrativa suficiente, la adaptación de la jornada sin reducción, para aquellas personas que tengan a su cargo, menores de 8 años y/o familiares dependientes.

Indicadores de seguimiento:

- Nº personas que ejercen derechos de adaptación de jornada.
- Datos desagregados por sexo
- Nº quejas/sugerencia

*CRONOGRAMA: ANUAL*

### **6.3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

**Situación de partida:**

- Existe un manual de conciliación.
- Existe un sistema de compensación de días y/o horas (Guía reguladora del control horario y e compensación de días y/o horas).
- Se aplica en mismo convenio a toda la plantilla.
- Se contempla formación en conciliación en el plan de formación de la Entidad.



**OBJETIVO:**

Contemplar la corresponsabilidad como un derecho y un deber igual entre hombres y mujeres.

**MEDIDAS:**

a) Publicitar, a través de una campaña de sensibilización, formación e información, los permisos relacionados con la conciliación que recoge la normativa y el Convenio Colectivo que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres, para visibilizarlos y así fomentar su uso entre la plantilla masculina, incidiendo en la corresponsabilidad como valor social.

Indicadores de seguimiento:

- Campaña informativa realizada.
- Nº personas que se forman.
- Datos desagregados por sexo
- Estadística anual de personas que solicita los permisos contemplados.

*CRONOGRAMA: ANUAL*

**7. Salud Laboral**

**7.1. Introducir perspectiva de género en la evaluación de los riesgos laborales y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades, características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.**

**Situación de partida:**

- Existe un manual de prevención del acoso.
- Existe un registro de Incapacidades Temporales
- Se cumple con las medidas de protección al embarazo y la lactancia determinadas por Convenio
- Existe un documento que recoge las medidas implantadas en la evaluación de riesgos sobre el embarazo y la lactancia.

**OBJETIVO:**

Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y la salud en el trabajo.



#### **MEDIDA:**

Garantizar un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo, y de no ser posible por razones objetivas, facilitar el cambio del puesto de trabajo o bien proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la carrera profesional de la embarazada.

#### Indicadores de seguimiento:

- Estadística anual de cambios de puesto y número de embarazadas y lactancia.
- Estadística anual de suspensiones por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

#### **OBJETIVO:**

Determinar en qué manera afectan a hombres y mujeres los riesgos en el trabajo.

#### **MEDIDA:**

Incorporar la variable de sexo, tanto en los sistemas de recogida como de tratamiento de datos, para detectar y prevenir situaciones en las que los daños derivados del trabajo pudieran aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

#### Indicadores de seguimiento:

- Informe anual del Comité de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo.

*CRONOGRAMA: ANUAL*

## **8. Comunicación y Sensibilización**

**8.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo.**

Situación de partida:

- Existe un manual de uso para un lenguaje no sexista.
- Existe un sistema de quejas y sugerencia.

#### **OBJETIVO:**

Revisar el lenguaje y las imágenes de las prácticas de comunicación de la entidad tanto interna como externa, atendiendo a criterios no sexistas.

#### **MEDIDAS:**

**Plaza Castrotorafe 25 Bajo 37006 Salamanca Tel. 923 123 119**  
[www.asociaciondinamika.org](http://www.asociaciondinamika.org) CIF: G-37361813



a) Utilizar la denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, en las ofertas de empleo o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos.

Indicadores de seguimiento:

- Revisión de documentos y protocolos.
- Nº quejas/sugerencia.

b) Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, publicaciones, revistas, trípticos de presentación) para incorporar un lenguaje neutro y no sexista.

Indicadores de seguimiento:

- Revisión de las prácticas de comunicación.
- Nº quejas/sugerencia.

c) Asegurar que la comunicación de interés general llegue a toda la plantilla, independientemente del sexo.

Indicadores de seguimiento:

- Medios de comunicación internos a través de los que se ha difundido la información.
- Nº quejas/sugerencia

## **8.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la entidad.**

### **Situación de partida:**

- Existe un manual de uso para un lenguaje no sexista.
- Existe un sistema de quejas y sugerencia.

### **OBJETIVO:**

Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista en los medios de comunicación internos y externos de la entidad.

### **MEDIDAS:**

a) Entrenar al personal de mando y responsables de la comunicación en los criterios de comunicación no sexista.

Indicadores de seguimiento:



- Nº de acciones formativas.
  - Nº quejas/sugerencia.
- b) Diseñar un módulo específico de comunicación a incluir en las acciones formativas.

Indicadores de seguimiento:

- Módulos implementados en las acciones formativa.

## **9. Violencia de género**

### **9.1. Difundir y aplicar lo establecido en la legislación vigente.**

#### **Situación de partida:**

- Existe un manual de prevención del acoso.
- Se aplica en mismo convenio a toda la plantilla.

#### **OBJETIVO:**

Difundir información en materia del apoyo que ofrece la entidad en caso de violencia de género.

#### **MEDIDAS:**

- a) Diseñar un protocolo actuación en caso de violencia de género

Indicadores de seguimiento:

- Existencia del protocolo

- b) Revisar que en el marco del Plan de Igualdad esté incorporado un apartado específico sobre la violencia de género.

Indicadores de seguimiento:

- Existe un apartado específico sobre la violencia de género en el Plan de igualdad.

- c) Facilitar el traslado a las víctimas de violencia de género, allá donde sea posible, incorporando en los casos que requieran de movilidad geográfica, un permiso retribuido de cinco días.

Indicadores de seguimiento:

- Registro de permisos y licencias.
- Nº de solicitudes presentadas.
- Nº quejas/sugerencia.



d) La entidad posibilitará la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género con el objetivo de proteger a la trabajadora, acordando la forma en la que se materializa dicha acción.

Indicadores de seguimiento:

- Nº de solicitudes presentadas
- Nº quejas/sugerencia.

e) Cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que abandonar su puesto de trabajo y ocupar otro del mismo grupo profesional en cualquier otro centro de trabajo donde la entidad tenga una vacante, la trabajadora podrá solicitar el adelanto del importe correspondiente a la p.p. de las pagas devengadas en el momento de la solicitud del anticipo.

Indicadores de seguimiento:

- Nº de solicitudes presentadas
- Nº quejas/sugerencia.

*CRONOGRAMA: ANUAL*

## 10. Cultura organizativa

### **10.1. Ampliar y difundir el compromiso de la Entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

**Situación de partida:**

- Existe un manual de uso para un lenguaje no sexista.
- Existe un sistema de quejas y sugerencia.
- Existe la Web en la que se hace pública la organización.

**OBJETIVO:**

Potenciar la igualdad efectiva desde el compromiso de la dirección y las políticas de Recursos Humanos.

**MEDIDAS:**

a) Revisar y actualizar el un método de comunicación directa.

Indicadores de seguimiento:

- Revisiones/actualizaciones revisadas.
- Nº quejas/sugerencia.



b) Revisar y actualizar el apartado de comunicación en la Intranet local para potenciar la comunicación con la plantilla y hacer visible el compromiso con la igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Revisiones/actualizaciones revisadas.
- Nº quejas/sugerencia.

c) Dinamizar los canales de comunicación y Promover la participación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad.

Indicadores de seguimiento:

- Revisiones/actualizaciones revisadas.
- Nº de personas que participan en el Plan de Igualdad.
- Nº de aportaciones y sugerencias

*CRONOGRAMA: ANUAL*



## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para garantizar la correcta implantación del Plan se designará una Comisión de Seguimiento que velará por su desarrollo, recibiendo ésta, periódicamente, los datos indicadores de las acciones identificadas. Así mismo, la entidad designará una persona responsable de velar por la Igualdad de Trato y Oportunidades, que participe directamente en su implementación, que desarrolle y supervise contenidos, y que unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos acordados en el Plan. La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de DINÁMIKA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. Esto se llevará a cabo regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Como criterio de evaluación para el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan se establece la evaluación en relación a su eje vertebrador de acciones de mejora en tres dimensiones que generarán impacto de género en la Entidad:

- Evaluación de resultados: grado de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
- Evaluación del proceso: orientada a evaluar las incidencias o no del proceso de implementación del plan.
- Evaluación del impacto: vinculada a la reducción de desigualdades en la presencia y participación de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa.

A continuación, se detallan los indicadores generales de criterio a utilizar para la realización de la evaluación del I Plan de Igualdad, al margen de los ya establecidos en las fichas de acciones del Plan de Igualdad.



## **GENERALES:**

- Grado de Ejecución del plan:
- % de acciones realizadas con relación al total de acciones previstas
- % de cumplimiento del cronograma previsto para la implementación del plan.
- Impacto del Plan de Igualdad
- Nº de personas beneficiarias de las acciones ejecutadas
- Cambio de actitud en la plantilla respecto a la perspectiva de género.

## **1.- OBJETIVOS Y PERIODICIDAD:**

- Conocer el grado de ejecución de las acciones previstas en el plan de igualdad.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del plan.
- La evaluación se llevará a cabo anualmente y al final de la vigencia del plan.

## **2.- PERSONAS:**

- El comité de igualdad, debe impulsar el desarrollo e implementación de las acciones previstas en el plan de igualdad, firmar todas las actas e informes y difundir el resultado entre el personal en plantilla.

## **3.- PROCEDIMIENTOS:**

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.
- Se evaluará en base a los indicadores marcado para el impacto de género y de los indicadores contemplados en cada ficha de acción positiva.

El comité de igualdad, mediante los informes de seguimiento recogidos en acta en las reuniones, evaluará el grado de implementación de las acciones. Estas evaluaciones aportarán tanto el cumplimiento de los objetivos como de los procesos, con una orientación a la mejora continua del I Plan de igualdad de oportunidades, lo



que garantizará el seguimiento constante durante toda la implantación, marcando hitos de recogida de información según las necesidades detectadas.



## **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará “la Comisión de Seguimiento y Evaluación” que evaluará el grado de cumplimiento del mismo, los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la entidad y representantes de las personas trabajadoras en número de un representante de la entidad y dos de la parte de las personas trabajadoras.

Serán designados/as por dichas partes firmantes. Cada una de las partes mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales para participar en las reuniones en calidad de asesores/as.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual, desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento, la evaluación de resultados y el impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesario disponer, por parte de la entidad, de la información estadística, desagregada por sexos, conforme a los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.