



ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y
ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS
IBEROAMERICANOS

Plan de Igualdad

INDICE DEL DOCUMENTO

1. INTRODUCCIÓN	página 3
2. METODOLOGÍA	página 5
3. DIAGNÓSTICO	página 10
4. OBJETIVOS DEL PLAN	página 13
5. ESTRATEGIAS Y ACCIONES	página 13
6. EVALUACIÓN	página 17
7. CALENDARIO	página 18
8. PRESUPUESTO	página 18
9. COMITÉ DE IGUALDAD	página 18
10. RESPONSABLE	página 19

1. INTRODUCCIÓN

Las ONGD han sido un sector en cuyo trabajo se considera un eje fundamental la perspectiva de género, en los últimos años además hay una tendencia a formalizar la aplicación de dicha mirada a la gestión de los recursos humanos.

Las políticas de género institucionales son un requisito de la herramienta de transparencia y buen gobierno de la CONGDE, que ha contribuido a reconocer la necesidad de estas políticas internas para las organizaciones. En el marco de las mismas, la aplicación a la gestión de las personas, se concreta en los Planes de Igualdad, que en la mayoría de los casos se realiza de forma voluntaria o por ser condición para acceder a fuentes de financiación comprometidas con la igualdad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las ONGD igual que las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

En el caso la elaboración e implantación de planes de igualdad en AIETI se considera voluntaria, aunque es un requisito exigible en algunas convocatorias de financiación y valorable en algunos instrumentos de calidad del sector.

1.1. Concepto y contenido de los planes de igualdad:

Art. 46 Ley de Igualdad

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de **acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**
- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una organización, sin perjuicio del establecimiento de **acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.**

2. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan nos apoyamos en la metodología que proporciona el Instituto de la Mujer basada en la normativa; **describe una serie de fases en las que debería haber unos determinados agentes implicados.**

Las características del plan deben ser:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

2.1 Preparación del plan

Revisando la metodología de elaboración de planes de igualdad, nos damos cuenta que en AIETI tenemos partes de este trabajo de planificación realizadas, pero repartidas en distintos documentos realizados en el marco de la planificación estratégica 2017 y en las políticas revisadas en 2018 en para la auditoría de buen gobierno que es una herramienta de calidad del sector de las ONGD.

Los documentos que han servido de base para la elaboración del diagnóstico y plan son los siguientes:

- **Diagnostico género 2005**
- **Informe sobre gestión de equipos y organización interna 2009. Praxágora.**
- **Organigrama y Plan Estratégico 2017**
- **Manual de gestión actualización 2018**
- **Política de género 2018**
- **Tabla Salarial 2018**
- **Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social**

Este Plan de Igualdad ha tratado de resumir lo que hay hasta el momento e incorporar los aspectos de la plantilla que no estaba presente en 2016-2017 y que ahora han aportado su opinión escrita. Se ha recogido información cuantitativa para actualizar y profundizar en algunos aspectos

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información y análisis de documentos de anteriores procesos similares, consultas abiertas a toda la plantilla, y formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración del diagnóstico fue conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores.

El proceso de Diagnóstico de la igualdad consistió en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran. Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización. Se ha hecho también una consulta abierta sobre las posibles acciones del plan, que ha sido respondida con propuestas concretas por parte de toda la plantilla.

La composición del Comité Temporal de Igualdad para la elaboración de este documento, se ha formado con las siguientes personas:

Mercedes Ruiz-Giménez: Presidenta

Isabel Escribano y Tatiana Retamozo: Equipo de Coordinación

Paloma García-Moreno: colaboradora

La composición de este comité temporal ha estado condicionada por la presencia en la sede en el periodo de elaboración; hay que tener en cuenta que el equipo es poco numeroso y está disperso en varias sedes, como se ve en el diagnóstico. El comité permanente tendrá que ser constituido con otros criterios y el fortalecimiento del mismo será parte del plan; queda por tanto pendiente como parte de la implementación, la creación de un comité permanente de igualdad que tenga en cuenta estas especificidades

2.2 Fases

Fase	Descripción	En qué consistiría en el caso de AIETI
1. Compromiso de la organización	Decisión Comunicación Definición del equipo de trabajo	Anexo I. Garantía de Compromiso firmado por la Presidenta
2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad	Creación del equipo de trabajo	Creación de Comité Temporal. Planificación de comité permanente.
3. Diagnóstico	Planificación	Reuniones 9-11 de enero, consulta on-line

		<p>Recogida de información</p> <p>Análisis y presentación de propuestas</p>	
4. Programación		<p>Elaboración del Plan de Igualdad</p> <p>Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)</p>	<p>Consolidación de las propuestas sugeridas por la plantilla, pendiente acordar prioridades en el tiempo.</p>
5. Implantación		<p>Ejecución de las acciones previstas</p> <p>Comunicación</p> <p>Seguimiento y control</p>	<p>Ejecución de las acciones previstas</p> <p>Comunicación</p> <p>Seguimiento y control</p>
6. Evaluación		<p>Análisis de los resultados obtenidos</p> <p>Recomendaciones de mejora</p>	<p>Análisis de los resultados obtenidos</p> <p>Recomendaciones de mejora</p>
Medidas transversales (para las 6 fases anteriores)	Comunicación	<p>Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la organización sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas</p> <p>Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p>	<p>Socialización de los procedimientos existentes.</p> <p>Revisar lenguaje.</p>
	Formación	<p>Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género</p>	<p>Propuesta de Acción 3</p>
	Seguimiento	<p>Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan</p>	<p>Propuesta de Acción 2</p>

2.3 Participantes

Participantes	Objetivo	Caso de AIETI
Alta Dirección	Voluntad e impulso	Junta Directiva
Equipos técnicos de RRHH	Ejecución. Integrar la igualdad en los procedimientos de la organización	Equipo de coordinación
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses Trabajo en red, animación a la formación y al fomento de buenas prácticas	Equipo de coordinación
Comité permanente de igualdad	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (organización y representación legal de la plantilla)	La conformación de este comité podría ser parte del propio plan, para tener ordenadas las acciones y personas de referencia.
Plantilla	Propuestas, participación...	Es importante asegurar la participación y compromiso de las personas expatriadas y en las sedes, donde la cultura organizacional queda en una o dos personas como cara visible
Personas expertas -personal interno//consultoras-	Asistencia técnica	Debe mostrar todos los ámbitos que debe incluir el plan, aunque algunos nos parezcan lejanos, algunos protocolos pueden resultar útiles incluso para contrapartes.
Comunicación	Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres	Equipo de coordinación y comité temporal
Organismos de igualdad	Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento	No aplica por el momento, se incluye en la acción de mejora correspondiente.

****Comité Permanente de Igualdad***

Son órganos paritarios, formados por representantes de la organización y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Debe estar compuesto de mujeres y hombres, ya que es un tema que interesa y beneficia a todas las personas. Además, es recomendable que por parte de la organización lo integren personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y

que estén ubicados en diferentes departamentos, no sólo en RRHH, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

El número de miembros oscila en función de las características y dimensiones de la organización. Frecuentemente, en empresas, están formados por 4 o 5 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

****Plantilla***

Es el principal agente implicado en el programa. Es el colectivo destinatario.

No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible.

Igualmente conviene conocer la cultura general de la organización, desde las personas que la forman, sus valores y la influencia que tiene en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la organización.

Las organizaciones sindicales tienen un papel determinante, tanto en la negociación como en el posterior desarrollo de las acciones.

Para asegurar la participación del personal en todas las fases del programa es necesario crear una estructura específica, como por ejemplo las Comisiones permanentes de igualdad.

3. DIAGNÓSTICO

3.1 Presentación de AIETI

La Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Latinoamericanos (AIETI) es una organización no gubernamental de desarrollo dedicada a promover una ciudadanía activa y comprometida con los derechos humanos a nivel global y local. El propósito de AIETI es lograr transformaciones sociales, global y localmente, para promover un desarrollo humano sostenible con justicia social; desde un enfoque de derechos humanos y feminista, fortaleciendo las capacidades y potencialidades sociales e institucionales en cada contexto.

AIETI Fue creada en 1981 y se rige por la ley orgánica 1/2002 de 22 de marzo reguladora del Derecho de asociación.

La sede social se encuentra en Madrid, calle Rafael de Riego 8 piso 1 CP 28045, y hay representación en Andalucía, Castilla La Mancha, País Vasco, Extremadura, Castilla León, Centroamérica y Sudamérica, cuatro de ellas con una persona contratada.

Cuenta con una plantilla de once personas y el 82% son mujeres, la Asamblea General está compuesta por 68% mujeres. Es significativo el asunto de la evolución y tendencia de estos porcentajes: en el diagnóstico de género realizado en el año 2005 se señalaba la masculinización de la junta directiva y la asamblea general con un 12% de mujeres, y esta característica se ha revertido. Actualmente es una organización paritaria en la junta directiva con el 40% mujeres y 68% en la Asamblea General, y feminizada en los espacios de dirección ya que la unidad de coordinación está formada por tres mujeres.

La Misión, Visión y Valores asumen de manera explícita un compromiso con la Igualdad en el quehacer de AIETI, que está por encima de los requerimientos legales de este tipo de planes pues asume un nuevo modelo de sociedad basado en ese prisma, haciendo del principio de Igualdad un asunto de identidad de la Asociación.

VISIÓN

Promovemos, en red, una ciudadanía social, política y ética, activa y comprometida en la exigibilidad de los derechos humanos a nivel global y local, que garantice la paz, la justicia social y la sostenibilidad ambiental. Para ello consideramos fundamental poner en el centro la igualdad de género y la erradicación de los sistemas de dominación del género masculino y heterosexual sobre otros, que soporta las violencias machistas.

MISIÓN

AIETI tiene como misión contribuir en la transformación social a nivel global y local, que promueva el desarrollo humano sostenible con justicia social; desde un enfoque de derechos humanos y feminista, fortaleciendo las capacidades y potencialidades sociales e institucionales en cada contexto.

El Plan de Igualdad se enmarca en el **Manual de Gestión**, derivando de las siguientes áreas:

III. Manual de personal: Organigrama. Perfil de puestos. Reglamento interno de trabajo.

V. Manual de identidad corporativa. Si se considera que hay que incorporar un estilo de lenguaje en el procedimiento de comunicación.

3.2 Resumen de los resultados del diagnóstico

Se pretende conocer mediante el diagnóstico la situación real de la organización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en los siguientes aspectos:

- CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
- SELECCIÓN
- FORMACIÓN
- PROMOCIÓN
- POLÍTICA SALARIAL
- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
- COMUNICACIÓN
- AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL
- REPRESENTATIVIDAD
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
- MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN
- CONVENIO COLECTIVO
- LA IGUALDAD COMO ELEMENTO DE CALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

En el estudio de la plantilla hay que tener en cuenta que de las once personas que la forman, cuatro están en sedes unipersonales; esta dispersión es un factor que hace necesarias algunas propuestas para la implementación armonizada del plan de acción y algunas medidas deben intentar permear en las oficinas que se comparten con otras organizaciones.

En un periodo en que el sector está con los recursos muy ajustados, la **formación interna** es una de las áreas que ha sido recortada, si bien siempre existen facilidades en compatibilidad horaria y a veces incluso se hace el esfuerzo de aportar a la actividad formativa en asuntos relacionados con la actividad de AIETI.

Los **procesos de selección o de acceso** a la empresa, recogidos en el Manual de Personal, aseguran la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades. Se observa una segregación en el acceso por la concurrencia de un mayor número de mujeres a las ofertas. Los perfiles de puesto en muchos casos requieren estudios de género y la segregación existente en esos estudios se traslada. Los procesos de **promoción interna** no pueden evaluarse porque no hay actualmente posibilidades, al igual que sucede en otras organizaciones del sector. El **capital relacional** de la organización (los puestos que se relacionan con el exterior) tampoco pueden evaluarse con perspectiva de género pues las diferentes sedes están ocupadas por una sola persona.

Los **perfiles de puestos, las categorías y la tabla salarial**, son elementos rígidos y transparentes, sin lugar a sesgo por razón de género. No se observa segregación tampoco en

horarios o turnos de trabajo, ni en tipo de contrato ni en las causas de finalización de los mismos, habiendo revisado datos de 2017 y 2018.

AIETI no cuenta con un protocolo de acoso sexual, aunque el 81% de la plantilla responde que tiene claro a quién acudir en caso de acoso. En estos momentos no consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas. La **elaboración de un protocolo de acoso** sexual o por razón de sexo, ofrecerá una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la igualdad de oportunidades, quizá también en las socias con las que se comparte oficina.

El Reglamento interno de trabajo establece **medidas de conciliación** desde un enfoque de flexibilidad, que debido al tamaño de la plantilla deben ser acordadas en conjunto y en cada caso para asegurar la cobertura de las actividades y compromisos.

En el momento del diagnóstico el **63% de la plantilla de AIETI tiene responsabilidades familiares**, la proporción de mujeres/hombres que tienen o no responsabilidades, no presenta variación respecto a los totales. Además del cuidado de menores, hay declaración de responsabilidades familiares con adultos mayores en situación de dependencia, o en camino a la misma. Este hecho requiere planificar algunas medidas que normalmente están menos desarrolladas en las empresas, con más necesidad cuando existe dificultad geográfica. En el cuidado de menores, por el tamaño y las características no se considera que debamos aplicar la evaluación de servicios de apoyo que a veces existen en las grandes empresas como guarderías.

El Reglamento mencionado, asume el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social y establece mejoras sobre el mismo.

AIETI no ha disfrutado de **incentivos, ayudas y/o bonificaciones** que actualmente existen para la contratación de mujeres, y se considera necesaria una gestión sobre las posibilidades existentes que reconozcan los resultados de AIETI en este aspecto.

No existe ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos con dificultades de acceso a empleo o urgencia, tales como personas con discapacidad, jóvenes o mujeres víctimas de violencia de género.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

a) Objetivos a largo plazo

Asegurar la disponibilidad de medidas para promover la igualdad y su apropiación en toda la estructura organizacional.

b) Objetivos a corto plazo

- Consolidar un comité permanente de igualdad y profundizar en la elaboración del presente plan.
- Mejorar la formación del personal en cuestiones de igualdad y desarrollar espacios para la reflexión sobre los cuidados y la sostenibilidad de la vida.
- Sistematizar y difundir medidas existentes que existen en AIETI e investigar ayudas posibles o bonificaciones que nos hagan más fácil compartir el trabajo.
- Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de protección con las máximas garantías.

5. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a) Acciones implantadas con anterioridad:

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Área de selección	1	Manual de personal
Área de promoción	1	Manual de personal
Área de ordenación del tiempo de trabajo	1	Manual de personal
Área de condiciones de trabajo	1	Manual de personal
Área de formación		
Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de representatividad	2	Estatutos revisados
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Otras áreas de intervención		

b) Acciones a implantar:

Las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora respecto a las condiciones establecidas por convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

b.1. Áreas de actuación y acciones (enumeración)

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Área de condiciones de trabajo	1	Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo
Área de condiciones de trabajo	2	Sistematización y difusión de medidas existentes para promover la igualdad.
Área de cultura organizacional	2	Mejora continua del Plan de Igualdad.
Área de cultura organizacional	3	Reflexión sobre el enfoque de cuidados y sostenibilidad de la vida.
Área de formación	3	Formación sobre igualdad
Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	3	Recomendaciones de estilo para revisión del lenguaje
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	2	Revisión de procesos de acceso a la organización

b.2 Descripción detallada de cada acción

Acción 1 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO

Descripción

Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Deberán regularse las especificidades para los espacios compartidos con otras organizaciones y el mecanismo de seguimiento conjunto en su caso.

Se realizará un primer borrador y a partir de ahí se crearán espacios de consulta on-line y se facilitarán reuniones presenciales para debate, construcción definitiva y aprobación.

Fecha de inicio y fin

Primer borrador Febrero 2019. Puesta en marcha del Protocolo diciembre 2019

Personal destinatario

Toda la plantilla de AIETI incluso las personas incorporadas para trabajos puntuales y servicios de consultoría.

Personal responsable

El protocolo definirá la persona responsable en cada caso. Para la elaboración será necesaria la participación de todas las personas distribuidas en las distintas sedes.

Recursos

Apoyo técnico

Acción 2 Desarrollo y mejora del Plan de Igualdad

Descripción

El presente plan de igualdad es un documento de partida que debe enriquecerse y ser dinámico. El primer paso para la profundización es la creación y formación del comité permanente de igualdad, para lo que es necesario asegurar los criterios de representatividad por dispersión geográfica.

Las actividades principales son la formación sobre lo que significan los planes de igualdad, la difusión del primer intento realizado, las medidas previamente existentes y el establecimiento de medidas nuevas.

Se revisarán los procedimientos establecidos en el reglamento interno de trabajo, para asegurar la interpretación de las medidas de conciliación, y se hará una reflexión sobre el cuidado de personas mayores dependientes, o sobre otras demandas que surjan de una primera consulta sobre necesidades de conciliación del personal.

Se incorporarán en los procesos de contratación criterios de acogida para personas víctimas de violencias.

Se revisarán ayudas y bonificaciones de las que AIETI podría ser beneficiaria.

Fecha de inicio y fin: Enero 2019 a Julio de 2019

Personal destinatario: Plantilla y Junta Directiva

Personal responsable: Equipo de coordinación y Comité

Recursos Apoyo técnico

Acción 3 Formación y Reflexión

Descripción

AIETI es una organización con un enfoque feminista y el personal tiene formación sobre asuntos de igualdad. Sin embargo hay una demanda explícita para seguir formándose y evolucionando en el discurso respecto a todas las temáticas que nos interpelan en el contexto actual.

Como primera actividad se propone una formación sobre el enfoque de sostenibilidad de la vida; pero también se hará una consulta sobre otras ideas para elaborar un plan de formación concreto a medio plazo. Las acciones de formación sobre el propio Plan se incluyen en la acción1 como parte de su desarrollo.

Fecha de inicio y fin

Junio 2019-Diciembre 2019 Programa de formación y al menos una jornada.

Personal destinatario Plantilla y Junta Directiva

Personal responsable Comité de Igualdad

Recursos Apoyo Técnico

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN (común para todas las acciones)

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, para la detección de obstáculos y reajuste.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del plan de Igualdad serán realizados por el Comité de Igualdad de AIETI.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos.

Para ello se estructurará en tres ejes:

6.1 Nivel de ejecución del Plan.

- Número total de acciones por áreas implantadas en la organización.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

6.2 Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Otros

6.3 Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la organización
- Cambios en la imagen de la organización
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Otros

7. CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	Periodos							
	Año 1				Año 2			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Acción 1: Protocolo prevención acoso	x							
Acción 2: Mejora y Desarrollo del Plan		x	x					
Acción 3: Formación			x	x				

8. PRESUPUESTO

- a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Coste empresa apoyo técnico primera versión	930,59
TOTAL	930,59

- b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

NO

- c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido.

9. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

La composición del Comité Temporal de Igualdad para la elaboración de este documento, se ha formado con las siguientes personas:

Mercedes Ruiz-Giménez: Presidenta

Isabel Escribano y Tatiana Retamozo: Equipo de Coordinación

Paloma García-Moreno: colaboradora

La composición de este comité temporal ha estado condicionada por la presencia en la sede en el periodo de elaboración; hay que tener en cuenta que el equipo es poco numeroso y está disperso en varias sedes, como se ve en el diagnóstico. El comité permanente tendrá que ser constituido con otros criterios y el fortalecimiento del mismo será parte del plan; queda por tanto pendiente como parte de la implementación, la creación de un comité permanente de igualdad que tenga en cuenta estas especificidades.

10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La organización designa como responsable de la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan al Equipo de Coordinación formado por Raffaella Galante, Isabel Escribano y Tatiana Retamozo.

