

PLAN DE IGUALDAD 2017-2019

ASOCIACIÓN MUJERES OPAÑEL



Mujeres Opañel

20 DE DICIEMBRE 2016

INTRODUCCION

El presente Plan de Igualdad se elabora en el marco de la subvención de ayudas para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad concedida por el Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha con resolución del 25/08/2016.

También en el marco de esta subvención, Mujeres Opañel ha elaborado un diagnóstico para conocer en qué situación se encuentra la asociación respecto a la igualdad y las condiciones de las mujeres y los hombres que forman parte de la plantilla, identificando los aspectos en los que se pudieran estar dando desigualdades y las causas que están detrás de las mismas.

Dicho Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de Mujeres Opañel respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

El carácter voluntario de la decisión de realizar nuestro plan de igualdad se basa en la creencia de que cualquier organización tiene una responsabilidad social en su entorno y en las personas y en nuestro caso concreto el compromiso de Mujeres Opañel con la igualdad es pleno y para nosotras es un valor implantar acciones ordenadas que garanticen el mainstreaming dentro de las organizaciones.

Nuestra entidad se caracteriza por ser una organización:

- El 93% de la plantilla está formada por mujeres.
- Los cargos de responsabilidad están feminizados al 100% con un claro compromiso real por formalizar el Plan de Igualdad.

Esta situación de sobrerrepresentación de mujeres no nos parece alarmante si tomamos nota de la alta feminización de las profesiones de rama social y humanidades (podemos incluir, trabajo social, educación social, psicología, integración social, derecho...) y más aún si ponemos otro condicionante como es el criterio de valoración para acceder a AMO de: tener altos conocimientos en género e igualdad. Este requisito reduce aún más las posibilidades de acceso a los hombres puesto que muestran menos interés en realizar cursos de este tema. Para la entidad, sin embargo, es fundamental tener esa especialización por la forma de intervención con perspectiva de género que se exige.

- Tanto la Misión visión valores como los programas que desarrollamos se manifiesta la consecución de la igualdad.
- Liderazgo centrado en las personas, poco masculinizada, favoreciendo la flexibilidad.
- El 100% de la plantilla tiene formación en igualdad entre hombres y mujeres y tiene un claro interés en la elaboración de un plan de igualdad
- Se utiliza un lenguaje no sexista y se publicitan nuestro compromiso por la igualdad a través de publicaciones y artículos relacionados con la consecución de la igualdad así como las barreras y discriminaciones que sufren las mujeres.

- **Posicionamiento:** Existe un mejor posicionamiento de las mujeres en tanto al mayor número de trabajadoras, feminización de cargos de poder, jornadas laborales completas e indefinidas y por ende, sueldo (calculado en base a su jornada). Por otro lado, la organización cuenta con un reconocimiento explícito de participar y desarrollar actividades que promueven la igualdad, culturalmente tienen muy presente este principio y lo transmite al conjunto de la organización y fuera de ella.
- Se incorpora la igualdad en la **estructura y gestión organizativa** en cuanto a que todo el personal está formado en esta materia así como en la dirección.
- En las relaciones laborales no se observan discriminaciones por razón de sexo, siendo mayoría en la plantilla las mujeres.
- Se realiza una transmisión del conocimiento a otras organizaciones y a la sociedad en materia de igualdad.

- **Acceso a recursos económicos e incentivos:** Al haber mayor número de mujeres con contratos indefinidos a tiempo completo condiciona que ellas ganen más que ellos (ambos tienen contrato temporal a tiempo parcial). Los mecanismos de flexibilidad horaria e incentivos no hay diferencias entre sexos. Los mecanismos de promoción se realizan por criterios objetivos de competencias y antigüedad.
- **Roles de género:** Dichos roles están invertidos puesto que en nuestro caso son las mujeres las que toman decisiones, ganan más y marcan un tipo de liderazgo centrado en las personas.

Sin embargo detectamos una serie de áreas de mejora que se identifican algunos aspectos en los que es conveniente profundizar:

- En la estrategia: Estamos en proceso de sistematización y medición de impacto de género de cualquier acción desarrollada por AMO, tampoco hay un sistema de recogida y análisis de información con desagregación de datos por sexo.
- Revisión del sistema de acceso a la entidad y de promoción para garantizar la aplicación del principio de igualdad en las personas.
- No se dificulta pero tampoco se promueve el acceso a personas con discapacidad, diversidad de etnias o religión.
- Aunque la entidad favorece la flexibilidad horaria y se ponen en práctica medidas que favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, se realiza de forma poco sistemática y no hay una medición del impacto de género en la plantilla. Los y las trabajadores/as reconocen que no se conocen lo suficiente las medidas de conciliación disponibles.
- La puesta en marcha de la segunda fase del convenio de intervención social a la que nos hemos adherido va a suponer una serie de cambios: hay un incremento de responsabilidad y sueldo en buena parte de la plantilla lo que se traduce en promoción, pero sin embargo va a haber un cambio en condiciones laborales como por ejemplo se van a reducir los días de asuntos propios y se va a realizar una experiencia piloto en Ciudad Real en el que se va a introducir una metodología de trabajo por objetivos. Habrá que analizar en este año que entra qué efectos tiene en la plantilla y considerar si es necesario introducir cambios o mejoras en las condiciones laborales y de los incentivos.

- La entidad promueve la formación aunque no existe plan sistematizado de formación. No hay estudios de cuantas personas se han formado durante el año pero sí se sondan las necesidades formativas. Los cursos fuera del horario laboral se compensan con ajustes del horario.
- En los riesgos laborales superamos favorablemente las exigencias legales pero no hay valoraciones de otros riesgos como los psicosociales los cuales afectan a este tipo de profesiones (estrés y síndrome de burnout) pudiendo realizar más actuaciones específicas para prevenirlo.

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

Afrontamos la implantación del plan de igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá el siguiente impacto:

- En el bienestar de los y las trabajadoras de nuestra organización
- Visibilizar aquellas acciones que se vienen desarrollando en pro de la igualdad
- Garantizar que los Procedimientos y estrategia organización y funcionamiento de la entidad lleven integrada la perspectiva de género y la consecución de la igualdad
- Ser modelo de referencia dentro del ámbito de intervención social
- Avanzar en la equidad real y efectiva en la entidad

AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan tendrá una duración de tres años (2017-2019) y se aplicará a toda la plantilla (Castilla la Mancha y Madrid).

COMITÉ DE IGUALDAD

- **Estela Plaza García** como Directora de la entidad
- **Luis Soto Díaz** como responsable del departamento de gestión de la entidad
- **M. Cruz García García-Cid** responsable de los dos centros de trabajo de Guadalajara
- **Belen Laserna Mazarro** responsable del centro de trabajo de Ciudad Real

Anexo

PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

Estela Plaza García. Directora de Mujeres Opañel

OBJETIVOS

Visibilizar, mejorar e iniciar procesos de sistematización de las medidas de igualdad que se están desarrollando en la gestión de la entidad.

Incluir la perspectiva de género en la estrategia, procesos y organización de las condiciones de trabajo.

ESPECIFICOS:

- Afianzar el compromiso de la entidad con la igualdad realizando acciones específicas. EJE 1 (Cultura organizacional)
- Incentivar acciones de transversalidad de género ya existentes. EJE 2 (Procesos)
- Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la organización bajo criterios de igualdad y diversidad. EJE 2 (Procesos)
- Detectar si existen sesgos de género en la política de gestión de los RRHH. EJE 2 (Procesos)
- Integrar en la política de salud laboral la perspectiva de género. EJE 2 (Procesos)

METODOLOGIA

A la hora de **elaborar** nuestro Plan de Igualdad hemos considerado los siguientes criterios:

- Que tenga resultados cuantificables
- Que se pueda desarrollar en un proceso y en un tiempo concreto
- Que pueda repetirse
- Que su impacto pueda identificarse claramente
- Que sea susceptible de ser transferido
- Que contemple un impacto positivo en la brecha de género.
- Que se pueda integrar en la gestión y que cuadre con los valores de la entidad.
- Sostenibilidad de la experiencia, necesidad de que los efectos que ha provocado sean duraderos y que por lo tanto la experiencia pueda continuar con su desarrollo.

Nos hemos basado en el análisis DAFO surgido del diagnóstico para considerar los objetivos y las posibles medidas. Se han elaborado con la colaboración de la dirección.

A la hora de **priorizar** las medidas a desarrollar nos hemos regido por el criterio de viabilidad: que sea posible, útil, rentable y sostenible.

La herramienta que hemos utilizado en el diagnóstico y se incorpora en el Plan de Igualdad es el **Análisis de género** como método de análisis de la realidad que nos permite conocer las posiciones, el acceso a recursos y control sobre ellos así como el acceso a toma de decisiones.

Todas las medidas que se vayan a tomar en la ejecución del Plan deberán tener un análisis y evaluación del impacto de género para garantizar que no perpetúan la desigualdad en el caso de que existan diferencias.

EJES Y MEDIDAS

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivos:

Incluir la perspectiva de género en la estrategia y en la responsabilidad social de la entidad

Afianzar el compromiso de la entidad con la igualdad realizando acciones específicas.

Resultados: Mejora del posicionamiento de la entidad como entidad experta

AREA: ESTRATEGIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. Medida 1

OBJ.ESPECIFICO:

- Sistematizar el sistema de recogida de información de la entidad con datos desagregados por sexo
- Incluir la variable género que nos permita sacar conclusiones de la presencia, acceso a los recursos y roles

Resultado esperado: Que todas las personas que trabajen en AMO estén informadas de esta exigencia

Indicador: 95% de los documentos tengan la variable genero

ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Realizar un catálogo de indicaciones para recogida de información	Nº y tipo de acciones	RRHH	Enero-dic 2017
Comunicar del catalogo	El 100% de la plantilla conozca el protocolo	Dirección/Comité de igualdad	Primer trimestre 2018

AREA: ESTRATEGIA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. Medida 2

<p>OBJ.ESPECIFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medir el impacto de genero de las medidas y programas desarrolladas por Mujeres Opañel • Visibilizar de manera ordenada nuestro compromiso con la igualdad para ser un referente <p>Resultado esperado: Consecución de más charlas/conferencias/cursos como expertas.</p> <p>Indicador: Incremento en nº de ponencias 5%</p>			
ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Incluir en todos los programas un apartado de evaluación del impacto de genero	Nº de proyectos q llevan incluidos el impacto de género: 100%	Toda la plantilla	Enero-diciembre 2018-2019
Crear un registro unificado con los resultados de impacto de genero de los proyectos		Administración (Leo)	Enero-diciembre 2018-2019
Publicar estos resultados en la memoria anual	Canales utilizados Nº personas a los que llega esta información	Begoña- Presidenta	Enero-diciembre 2018-2019

EJE2: PROCESOS

En este eje se pretende incluir la perspectiva de género en los procesos internos de gestión de la asociación como forma de garantizar el mainstreaming.

Objetivos:

- Detectar y corregir sesgos de género en los procesos que dificultan la consecución de la igualdad
- Incorporar criterios de igualdad a los procesos

- Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la organización bajo criterios de igualdad y diversidad

Resultados:

Disminuir brechas/sesgos de género que se detecten: al menos 1 por área

Protocolización de los procesos con perspectiva de género

ÁREA: ACCESO Y SELECCIÓN.			
<p>OBJ.ESPECIFICO: Revisar desde la perspectiva de género las herramientas y procedimientos utilizados en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato entre hombres y mujeres y favorezca la diversidad.</p> <p>Resultados: Comprobación que no hay sesgo de género en el acceso a la entidad. Eliminación de posibles sesgos de género en el acceso.</p> <p>Indicador: Tipos de sesgos encontrados Sesgo de genero se disminuya al 0%</p>			
ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Crear un sistema de información estadística desagregada por sexo de las candidaturas a los procesos de selección y su resultado.	Nº auto-candidaturas presentadas por sexo Nº de contrataciones hombre-mujer	Personas que gestionan el correo electrónico de Madrid y Ciudad Real Directora dará parte de las contrataciones	Enero-diciembre 2017
Analizar y detectar desde la persp. Género las herramientas implicadas en el acceso	Nº de herramientas revisadas: 100% Nº Herramientas neutras Nº Herramientas que contribuyen a perpetuar la desigualdad	Comisión de igualdad	Enero 2018
Desarrollar un plan de acción de acceso a la entidad	Listado de medidas que se pueden aplicar para que la selección se realice bajo criterios de igualdad	RRHH	Primer semestre 2018
Puesta en práctica del plan de acción	Nº Personas implicadas	Dirección y RRHH	2019

AREA: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJ.ESPECIFICO: Revisar desde la perspectiva de género los procesos de promoción

Resultados: Comprobación de que la promoción se realiza bajo criterios de equidad e igualdad

Indicadores: Sesgo de genero se disminuya un 50%

ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Creación de un cuestionario en el que se pregunte a la plantilla por qué quieren promocionar. Análisis del cuestionario.	Tipo de razones por los que quieren promocionar por sexo	RRHH	Primer semestre 2018
Sistematización de los procesos de promoción con perspectiva de genero	Criterios de valoración neutros 100%	RRHH	Segundo semestre 2018
Informar a la plantilla de dicha sistematización	Lo conoce el 100% de la plantilla	RRHH	Primer trimestre 2019

AREA: FORMACIÓN

OBJ.ESPECIFICO:

Asegurar la adquisición de conocimientos y habilidades del equipo requeridos para el adecuado desarrollo de su puesto y que impulse la progresión personal y profesional.

RESULTADOS: Sistematización de la formación del equipo a través de la elaboración de un Plan de formación bajo premisas de igualdad y diversidad.

No exista ningún condicionante de género que impida el acceso a la formación

Que la plantilla posea 200h mínimo de formación en igualdad

INDICADORES:

- Nº Medidas que favorezcan el acceso a la formación
- Nº de personas por sexo que acceden a la formación
- Tipo de cursos (nº de horas y categoría) a los que acceden por sexo

ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Recoger las actuaciones relacionadas con la formación	Nº de actuaciones realizadas hasta la fecha	RRHH	Segundo semestre 2017
Ordenar y mejorar dichas medidas	Nº medidas nuevas Tipo de medidas nuevas	RRHH	Segundo semestre 2017
Sistematización de la formación	Creación de un documento sin sesgo de genero Nº medidas sin sesgo de género en el acceso Nº de personas Acceso a la formación tenga carácter igualitario Tipo de cursos Hora de de cursos	RRHH	Primer semestre 2018
Crear incentivos para la formación en igualdad para la plantilla.	Nº de acciones formativas por persona Nº incentivos		

	creados		
Comunicación a la plantilla: Envío por e-mail y exposición en el tablón.	100% de la plantilla lo conozca Nº de personas por sexo que realizan formación		Primer semestre 2018

AREA: ORDENACION DEL TIEMPO			
OBJ.ESPECIFICO:			
Visibilizar, mejorar y formalizar las medidas de ordenación del tiempo que favorecen la conciliación de la plantilla.			
Resultados:			
<ul style="list-style-type: none"> • Que toda la plantilla conozcan las medidas existentes • Facilitar el uso de las medidas • Que el acceso a esta medida sea igualitaria • Que tenga un impacto positivo tanto en los hombres como en las mujeres 			
Indicadores:			
Incremento del conocimiento de las medidas de conciliación al 100%			
Incremento de la satisfacción con las medidas ejecutadas: 50%			
ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Recopilación de las medidas existentes	Nº y tipo de medidas	RRHH	Primer cuatrimestre 2018
Preguntar necesidades de conciliación y satisfacción	Nº de personas Nº y tipo de medidas que proponen Valoración de la satisfacción actual	RRHH	Primer cuatrimestre 2018
Realización de un	Incremento del número de medidas	RRHH	Segundo

catalogo	de conciliación. Al menos una		cuatrimestre 2018
Normativa de cómo solicitarlas	Documento	RRHH	Tercer cuatrimestre 2018
Comunicación del catálogo y normativa	Medios por los que se publicita: al menos dos (e-mail, tablón) Nº de personas: 100%	RRHH	Tercer cuatrimestre 2018
Evaluación del protocolo	Nº Cuestionarios rellenados por sexo Nº Valoraciones favorables: incremento de 50% por sexo		Cuarto cuatrimestre 2018

AREA: CONDICIONES LABORALES

OBJ.ESPECIFICO: Visibilizar, mejorar y formalizar las medidas de compensación (incentivos, flexibilidad, salario) que favorecen la igualdad

Resultados:

Nivel de satisfacción de la plantilla con respecto a la implantación del nuevo convenio.

Incremento de la satisfacción de la plantilla con respecto a las condiciones laborales

Indicadores:

Tipo de medidas establecidas que favorecen la igualdad

Nº de medidas nuevas que mejoran el convenio: Al menos 2

Incremento de la satisfacción de la plantilla: al menos 50% hombres y 50% mujeres

ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Preguntar a la plantilla su satisfacción de la implantación del	Nº personas preguntadas y contestadas por sexo Nº y tipo incentivos	RRHH	Tercer trimestre 2017

convenio. Preguntar sus incentivos individuales			
Análisis de la fase de Implantación del convenio de intervención social	Nº de personas satisfechas/descontentas por sexo Tipo de demandas por sexo	RRHH	Tercer trimestre 2017
Mejorías al convenio Introducción incentivos	Nº y tipo de mejoras: Al menos 2	RRHH	Enero-diciembre 2018
Evaluación de la satisfacción	Incremento de la satisfacción: 50% hombres y 50% mujeres	RRHH	Diciembre 2018

ÁREA: SALUD LABORAL/PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL

OBJ.ESPECIFICO:

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

Resultados: Medición y reducción de la incidencia sobre los y las trabajadores/as del *síndrome de burnout*.

Indicadores:

- Nº de hombres y mujeres afectados/as por el síndrome burnout
- Nº acciones realizadas para paliarlo
- Disminución de la incidencia en un 30%

ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO

Evaluación inicial de la plantilla- Cuestionario	Nº de hombres y mujeres afectados Nº bajas por depresión Nº medidas que pondrían en practica	RRHH	2º semestre 2017
Revisión de medidas que se llevan a cabo en la actualidad	Nº y tipo de medidas	RRHH	2º semestre 2017
Creación de un Protocolo: identificación de puestos de trabajo y medidas de prevencion	Documento Nº y tipo de puestos con riesgo sufrir síndrome burnout Nº medidas nuevas con análisis de genero	RRHH	1º Semestre 2018
Comunicación a la plantilla	Canales a utilizar: Al menos 2 Nº personas: El 100%	RRHH	2º Semestre 2018
Evaluación y al cuestionario personal	Disminución de nº de bajas Disminución de personas afectadas: 30%	RRHH	1º semestre 2019

ÁREA: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Creación de canales de comunicación

OBJ.ESPECIFICO: Asegurar el correcto conocimiento del plan de igualdad por parte de la plantilla

Difundir nuestro compromiso con la igualdad a la ciudadanía

Resultados: Que toda la plantilla conozca las actuaciones del Plan de igualdad

<p>Asegurarnos un impacto favorable del Plan en la plantilla</p> <p>Nuestro plan de igualdad sea accesible a cualquier persona</p> <p>Indicadores: Nº de personas de la plantilla que conocen las actuaciones del plan: el 100%</p> <p>Medios por los que se da a conocer el Plan de Igualdad</p>			
ACCIONES	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Colgar un tablón en un lugar visible para la plantilla en cada centro de trabajo donde se expondrán todas las acciones del plan de igualdad	Nº tablonos: 1 por cada centro de trabajo	Responsable del centro de trabajo: Estela, M. Cruz, Belen	Enero 2017
Exponer en el tablón los incentivos, medidas de conciliación, convenio, protocolos, normativas y planes.	Nº de actuaciones expuestas: El 100%	Responsable del centro de trabajo: Estela, M. Cruz, Belen	2017-2018-2019
Exponer en la pag web de AMO el plan de igualdad	Nº personas que lo pueden consultar: ilimitadas	Belén	Primer semestre 2017

ÁREA: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Revisión del lenguaje e imagen de las mujeres no sexista

OBJ.ESPECIFICO:

Asegurar el cumplimiento del lenguaje inclusivo y las imágenes de las mujeres en todos los documentos

Corregir aquellos documentos que no respeten este principio

<p>Resultados: Que todos los documentos elaborados por AMO respeten el principio del lenguaje no sexista/inclusivo</p> <p>Indicadores:</p> <p>Nº de documentos con lenguaje no sexista: 100%</p> <p>Nº de personas de la plantilla que conocen el principio de introducir el lenguaje y la imagen de las mujeres: 100%</p>			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CALENDARIO
Revisión de todos los documentos	Nº de documentos que no garantizan el lenguaje y la imagen	RRHH	Primer semestre 2017
Rectificación de documentos	Nº documentos rectificadas: 100%	RRHH	Primer semestre 2017
Elaboración de normativa de inclusión del lenguaje no sexista e imagen		RRHH	Segundo semestre 2017
Comunicación a la plantilla	Nº de personas que conocen el protocolo: el 100%	Dirección Comité de Igualdad	Primer trimestre 2018
Medición del conocimiento de la normativa	Nº de documentos con lenguaje no sexista: 100%	RRHH	2018-2019

EVALUACIÓN E INDICADORES

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.

Se realizarán evaluaciones periódicas anuales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Procedimiento:

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada

por sexo. Se revisarán de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la entidad.

La información recogida se plasmará en informes anuales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.

La Comisión de Igualdad se encargará de revisar las actuaciones y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

Los informes se trasladarán a la Dirección de Mujeres Opañel para la valoración del desarrollo y del alcance de los objetivos de igualdad. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.

La Comisión de Igualdad informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

Los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan:

EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

A. Indicadores de nivel de ejecución del Plan:

- Número total de acciones por áreas implantadas en la asociación.
- Nº personas beneficiarias de las acciones por sexo, áreas de actuación (selección, promoción, conciliación...) y categorías profesionales.
- Grado de consecución de los objetivos
- Efectos no previstos

EVALUACIÓN DE PROCESOS

B. 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 (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

EVALUACIÓN DE IMPACTO FINAL

Esta evaluación se realizará en el informe final tras la finalización de la vigencia del Plan.

Se va a medir el Impacto favorable a la igualdad de género, es decir, su contribución a reducir la distancia entre las desigualdades de género existentes en la situación de partida y la situación deseada que se pretende alcanzar:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla: Con la introducción de la perspectiva de género en los procesos garantizaremos la eliminación de los obstáculos que perpetúan la desigualdad.
- Cambios en la cultura de la entidad: Creación de registros desagregados por sexo y medición del impacto de género de las acciones realizadas por AMO e integración de la perspectiva de género en los procesos.
- Mejora en nuestro posicionamiento como entidad de referencia en igualdad: Incremento en un 5% en el número de charlas/conferencias anuales que nos solicitan.
- Mejora de las condiciones de trabajo: Número y tipo de nuevas iniciativas implantadas.
- Mejora en el bienestar de los y las trabajadoras de Mujeres Opañel: Se va a pasar un cuestionario inicial y otros anuales.
- Permanencia de capital humano cualificado en la asociación: Retención del talento. Disminución del número de bajas voluntarias y bajas de enfermedad

PROPUESTAS DE FUTURO.

La comisión irá adelantándose a necesidades que van surgiendo y que se podrán plasmar en el siguiente plan.

CALENDARIO

AÑO	2017				2018				2019			
CUATRIMESTRES	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
EJE 1												
MEDIDA 1 Sistematizar el sistema de recogida de información												
MEDIDA 2 Evaluación del impacto de genero												
EJE 2: PROCESOS												
MEDIDA 1 Selección												
MEDIDA 2 Promoc y desa profesional												
MEDIDA 3 Formación												
MEDIDA 4 Ordenación del tiempo												
MEDIDA 5 Condiciones laborales												
MEDIDA 6 Salud laboral												
MEDIDA 7 Creación de canales de comunicacion												
MEDIDA 8 Revisión del lenguaje no sexista												

*Este calendario puede estar sujeto a posibles cambios en función del seguimiento del Plan