

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL DE LA COMARCA DE EL CONDADO (JAÉN)

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	2
CUADRO RESUMEN DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS	3
MEDIDAS DE IGUALDAD PROPUESTAS	4
ÁREA 1. ACCESO Y PROMOCIÓN	4
ACTUACIÓN 1	4
ACTUACIÓN 2	5
ACTUACIÓN 3	5
ACTUACIÓN 4	6
ÁREA 2. IGUALDAD SALARIAL	7
ACTUACION 1	7
ACTUACION 2	8
ÁREA 3. FORMACIÓN	9
ACTUACIÓN 1	9
ACTUACION 2	10
ÁREA 4. CONCILIACIÓN	11
ACTUACION 1	11
ACTUACION 2	12
ÁREA 5. VIOLENCIA DE GÉNERO	13
ACTUACIÓN 1	14
ACTUACIÓN 2	14
ÁREA 6. PROYECCIÓN SOCIAL	15
ACTUACIÓN 1	15
ACTUACIÓN 2	16
ACTUACION 3	17
ACTUACION 4	18
ACTUACION 5	19
ACTUACION 6	20
ACTUACION 7	21
IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	21
EVALUACIÓN DE MEDIDAS	24

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Las presentes medidas de igualdad se establecen como paso previo a la implantación del plan de igualdad de ASODECO. Tras un análisis de la actual normativa (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro) se observa que la puesta en marcha de un Plan de igualdad requiere abordar una serie de pasos bien organizados en los que incluso deberán participar personas externas a la entidad para acordar las medidas a implantar, los procedimientos a seguir y método de diagnóstico y evaluación.

Teniendo en cuenta todos los requisitos que necesariamente hay que cumplir, la organización ha estimado oportuno comprometerse con el cumplimiento de una serie de medidas encaminadas a conseguir en ASODECO una igualdad de trato efectiva, y comenzar a plasmar en estas medidas algunas de las actividades que ya lleva a cabo y no desea dejar de hacer y algunas nuevas que considera importantes abordar.

Las personas que forman la comisión de igualdad que se crea en este momento se comprometen no solo a la llevanza de las medidas propuestas, sino a formular cualesquiera otras que consideren oportunas o necesarias en la organización.

Consideramos estas medidas como un compromiso serio y a medio plazo, como antesala de un futuro Plan de Igualdad de ASODECO.

Se establece un período máximo de vigencia de cuatro años desde su aprobación y un seguimiento y revisión semestral de las medidas. Durante este tiempo la comisión avanzará hacia el plan de igualdad de modo que, de ser posible, se implante antes de la finalización del período establecido para estas medidas.

Para cumplir con el seguimiento, velar y garantizar el cumplimiento de las medidas, se constituye la comisión de igualdad como órgano consultivo encargado de:

- Impulsar las medidas elaboradas en este documento
- Definir los indicadores de seguimiento y evaluación
- Elaborar el informe de resultados

Para ello se reunirá con una periodicidad ordinaria semestral, levantando acta de ello, pudiendo hacerlo de manera extraordinaria a petición razonada de cualquiera de sus componentes.

La Comisión estará compuesta por:

M^a Mercedes González Pérez

Lorenzo David Sáez Laut

José Manuel Morante Amijo

M^a Begoña Garay García

En Santisteban del Puerto a 22 de noviembre de 2022

CUADRO RESUMEN DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS

ÁREA 1. ACCESO Y PROMOCIÓN

Garantizar que el acceso y desarrollo de la carrera profesional dentro de la entidad se realiza con criterios igualitarios.

- ACTUACIÓN 1. Prospección de personal en determinadas entidades
- ACTUACIÓN 2. Valorar la formación en materia de igualdad en procesos de selección
- ACTUACIÓN 3. Uso de herramientas igualitarias para selección de personal
- ACTUACIÓN 4. Catálogo de puestos de trabajo

ÁREA 2. IGUALDAD SALARIAL

Garantizar la igualdad retributiva entre el personal de ASODECO en el marco salarial del Convenio Colectivo de aplicación.

- ACTUACIÓN 1. Valoración de puestos de trabajo
- ACTUACIÓN 2. Establecimiento de políticas de igualdad salarial

ÁREA 3. FORMACIÓN

Mejorar los procesos de formación interna, con especial interés en materia de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género.

- ACTUACIÓN 1. Facilitar asistencia a formación
- ACTUACIÓN 2. Ofrecer opciones de formación

ÁREA 4. CONCILIACIÓN

Favorecer el ejercicio del derecho a la conciliación y la corresponsabilidad entre las personas que conforman la entidad.

- ACTUACIÓN 1. Flexibilidad laboral
- ACTUACIÓN 2. Trabajo remoto

ÁREA 5. VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir entre la plantilla un conocimiento adecuado sobre la violencia de género.

- ACTUACIÓN 1. Promoción del protocolo de acoso
- ACTUACIÓN 2. Publicación de temas de igualdad en redes

ÁREA 6. PROYECCIÓN SOCIAL

Difundir la imagen y filosofía de entidad comprometida con la Igualdad.

- ACTUACIÓN 1. Cooperar en temas de igualdad con otras entidades
- ACTUACIÓN 2. Publicación en fechas señaladas
- ACTUACIÓN 3. Eventos para promover la igualdad
- ACTUACIÓN 4. Facilitar uso no sexista del lenguaje
- ACTUACIÓN 5. Impulsar estudios/investigaciones sobre igualdad
- ACTUACIÓN 6. Conocer situación mujeres sector agrario
- ACTUACIÓN 7. Posicionamiento juventud en materia de igualdad

MEDIDAS DE IGUALDAD PROPUESTAS

ÁREA 1. ACCESO Y PROMOCIÓN

OBJETIVO GENERAL: Garantizar que el acceso y desarrollo de la carrera profesional dentro de la entidad se realiza con criterios igualitarios

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Sistematizar la lucha contra la discriminación en el acceso y permanencia mediante la implantación de herramientas igualitarias de selección de candidaturas
- Potenciar entre la plantilla el conocimiento de dichas herramientas como vía para generalizar su uso por parte de la misma

ACTUACIÓN 1

Activar mecanismos de colaboración para prospección de personal entre asociaciones de carácter social y comarcal, así como con profesionales formados en materia de Igualdad, que faciliten la presencia de mujeres y hombres en los procesos de selección

Descripción

La medida de igualdad propuesta busca fomentar la colaboración y cooperación entre asociaciones de carácter social y comarcal, así como con profesionales especializados en temas de igualdad. El objetivo es promover la presencia equitativa de mujeres y hombres en los procesos de selección de personal. Al activar mecanismos de colaboración, se pretende generar sinergias y recursos para alcanzar una mayor diversidad de género en el entorno laboral.

Al unir fuerzas entre diferentes organizaciones y profesionales, se podrán identificar talentos y habilidades en un grupo más amplio de personas, lo que permitirá ampliar el espectro de candidatos y candidatas para los puestos de trabajo disponibles. De esta manera, se pretende romper con los estereotipos de género que a menudo influyen en los procesos de selección y abren oportunidades para que tanto mujeres como hombres puedan acceder a empleos en igualdad de condiciones.

Además, al involucrar a profesionales formados en materia de igualdad, se garantiza que los procesos de selección sean más conscientes y libres de sesgos de género. Estos expertos pueden contribuir a diseñar y aplicar políticas de selección basadas en criterios objetivos y promover prácticas inclusivas que beneficien a todas las personas, independientemente de su género.

Para esto, se propone que la entidad esté en contacto con otros organismos, públicos y privados, que puedan tener conocimiento de personas desempleadas que cumplan los perfiles requeridos. Se establecerán contactos para crear una base de datos con los organismos en los que se ofrezca la formación requerida o con profesionales que puedan colaborar con la empresa en la mejora de los procesos de reclutamiento.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Detalle de acuerdos, contactos y reuniones mantenidas con organismos y entidades colaboradoras

Destinatarias

La actuación está dirigida a personas que presenten candidatura para ofertas de trabajo publicadas por la entidad.

ACTUACIÓN 2

Incluir de manera efectiva la formación en materia de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género en la valoración de los procesos de acceso y promoción, informando específicamente de ello a las personas que concurran.

Descripción

La medida de igualdad propuesta tiene como objetivo incorporar de manera efectiva la formación en materia de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género en la valoración de los procesos de acceso y promoción en distintas áreas laborales o académicas. Esto implica que se considerará el conocimiento y la sensibilización en estas temáticas como un factor relevante en la evaluación de los candidatos y candidatas. Al informar específicamente a todas las personas que participan en estos procesos sobre esta inclusión, se busca promover la concienciación y el compromiso con la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Al incluir la formación en igualdad de oportunidades y violencia de género en la valoración, se fomenta un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso, donde se reconoce la importancia de estos temas y se impulsa la adopción de prácticas más igualitarias. Esto contribuirá a que las personas que participen en los procesos de selección o promoción se interesen por capacitarse en estas áreas y tomar conciencia de su relevancia en el ámbito profesional.

Esta medida puede ser una poderosa herramienta para combatir la discriminación de género y promover una cultura organizacional que valore el respeto, la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas. Además, al aclarar a los participantes sobre la inclusión de la formación en igualdad y violencia de género en la valoración, se favorece la transparencia y la promoción de la igualdad de oportunidades en cada etapa del proceso, lo que ayudará a construir entornos más equitativos y libres de discriminación de género.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de personas candidatas a un puesto de trabajo en la entidad que aporten formación en igualdad
- En caso de contratación, especificar si la persona contratada, finalmente, contaba con formación en igualdad

Destinatarias

Personas que presenten candidatura para ofertas de trabajo publicadas por la entidad.

ACTUACIÓN 3

Establecer el uso de herramientas para la selección y contratación igualitarias que se basen en las competencias necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo ofertado, eliminando preguntas inapropiadas y valoraciones subjetivas que puedan resultar discriminatorias

Descripción

La actuación propuesta busca promover una selección y contratación igualitaria mediante el establecimiento del uso de herramientas que se basen en las competencias necesarias para el desarrollo del puesto de trabajo ofertado. Esto implica que se evaluará a los candidatos y candidatas en función de sus habilidades y capacidades relevantes para el trabajo, impidiendo preguntas inapropiadas y valoraciones subjetivas que puedan conducir a una discriminación de género u otros sesgos injustos.

Al adoptar este enfoque basado en competencias, se garantiza un proceso de selección más objetivo y transparente, en el cual todas las personas pueden competir en igualdad de condiciones, independientemente de su género u otras características personales. Al eliminar preguntas inapropiadas y valoraciones subjetivas, se evita que los prejuicios o estereotipos de género influyan en la decisión final, permitiendo que las personas sean evaluadas por sus méritos y capacidades reales.

Esta medida contribuirá a construir un entorno laboral más inclusivo y diverso, donde las oportunidades de empleo estén abiertas para todas las personas sin ningún tipo de discriminación. Al enfocarse en las competencias y habilidades necesarias para el trabajo, se fortalecerá la igualdad de oportunidades y se favorecerá la contratación de talento diverso y cualificado.

Para su implementación se creará una plantilla básica de entrevistas de selección, que contenga aquellas preguntas y temas que se debe evitar tratar con la persona entrevistada. Se trata de asuntos relacionados con la vida personal, descendientes o ascendientes a su cargo o convivientes, orientación sexual, vida o no en pareja, historial salarial, etc.

El correcto desarrollo de la actuación pasa por el uso de estas herramientas de manera sistemática, así como por su revisión y actualización en caso de modificaciones legales o de hecho en el sistema de reclutamiento de la entidad.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- Número de procesos de selección en los que se ha utilizado
- Valoración de la persona entrevistadora

Destinatarias

Personas que presenten candidatura para ofertas de trabajo publicadas por la entidad.

ACTUACIÓN 4

Elaborar un catálogo de puestos de trabajo de la entidad, con un seguimiento periódico de la clasificación profesional, nivel de formación y experiencia según funciones desarrolladas para el puesto.

Descripción:

La actuación propuesta consiste en elaborar un catálogo de puestos de trabajo dentro de la entidad, con el objetivo de llevar a cabo un seguimiento periódico de la clasificación profesional, el nivel de formación y la experiencia requerida para cada función específica. Esta herramienta

permitirá tener un panorama claro y transparente sobre las distintas posiciones laborales en la organización y los requisitos asociados a cada una de ellas.

Al contar con un catálogo actualizado y seguimientos periódicos, se podrá identificar si existen brechas de género o desigualdades en cuanto a las oportunidades profesionales dentro de la entidad. Esta información será fundamental para tomar decisiones informadas y diseñar políticas de igualdad que busquen cerrar las disparidades de género en el ámbito laboral. También se facilitará la detección de sesgos en los procesos de contratación y promoción, así como en la distribución de responsabilidades y posibles salarios.

Además, el catálogo de puestos de trabajo permitirá valorar de manera más objetiva y justa el desempeño y la compensación de los empleados y empleadas, ya que se basará en criterios claros y establecidos de antemano. Esto promoverá una cultura organizacional más equitativa, donde las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional se distribuyan de manera igualitaria, y se valore el talento y la experiencia de cada individuo sin importar su género.

Concretando lo dicho, se pretende establecer los requisitos de cada uno de los puestos de trabajo que existen (aunque sean puntuales) en la entidad. Además de los requisitos académicos y de experiencia, se determinará el nivel de disponibilidad exigido y responsabilidad sobre personas o tareas del puesto y la categoría profesional según convenio.

Una vez registrada la información y conociendo los perfiles de la plantilla, se podrá estudiar el diseño de un plan de desarrollo específico si las circunstancias lo permiten.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Elaboración efectiva del catálogo

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad.

ÁREA 2. IGUALDAD SALARIAL

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad retributiva entre el personal de ASODECO en el marco salarial del Convenio Colectivo de aplicación

Objetivos específicos:

- Establecer sistemas de recogida y análisis de información, de manera que se pueda conocer correctamente el origen de las distintas percepciones, identificando cualquier situación que afecte al salario recibido
- Mantener medidas de vigilancia y control sobre la brecha salarial conforme a la legislación vigente

ACTUACION 1

Elaborar una valoración de puestos de trabajo centrando el estudio en tasar el puesto dentro de la compañía en relación con otros puestos similares.

Descripción

Se trata de un proceso objetivo y sistemático que busca evaluar y comparar de manera justa los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, teniendo en cuenta las habilidades, responsabilidades, requisitos y condiciones laborales asociadas con cada puesto. El objetivo de esta valoración es eliminar cualquier posible discriminación de género en la estructura salarial y asegurar que las empleadas y empleados que desempeñan tareas similares o comparables reciban una remuneración similar, independientemente de su género.

La valoración de puestos de trabajo se centra en identificar y eliminar posibles brechas salariales y desigualdades que puedan existir entre hombres y mujeres en la empresa. Para lograrlo, se utilizan métodos y herramientas que toman en cuenta los factores que influyen en el valor y la complejidad de cada puesto, como las habilidades requeridas, los niveles de responsabilidad, las condiciones de trabajo y las cualificaciones necesarias.

Es importante destacar que la valoración de puestos de trabajo no tiene como objetivo equiparar los salarios de todo el personal, sino asegurar que se remunere de manera justa el trabajo de igual valor, independientemente del género de la persona que lo desempeñe. Esto significa que si dos personas, hombre y mujer, realizan tareas similares y tienen un nivel de responsabilidad y requisitos comparables, deberían recibir una remuneración equivalente.

Se trata de una actuación complementaria de la actuación 4 del ÁREA 1. ACCESO Y PROMOCIÓN. Con la primera actuación se establecen los requisitos de cada puesto desde un punto de vista algo más subjetivo, pero con una carga de realidad muy considerable, lo que permite poner en marcha la actuación actual y facilita la inclusión de la información necesaria en la tabla de valoración de puestos de trabajo.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Tabla de valoración de puestos de trabajo conforme a la publicada por el Ministerio

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad.

ACTUACION 2

Establecer políticas de igualdad salarial: Implementar políticas claras que promuevan la igualdad de salarios en la entidad. Estas políticas deberán garantizar que la compensación se base en la experiencia, habilidades y desempeño de la persona, sin discriminación de género u otras características.

Descripción

La actuación propuesta consiste en establecer políticas de igualdad salarial en la entidad, lo que implica la implementación de normas claras y específicas que promuevan la equiparación de los salarios entre hombres y mujeres. Estas políticas tienen como objetivo asegurar que la remuneración de cada individuo se base en su experiencia, habilidades y desempeño laboral, sin que factores como el género o cualquier otra característica personal influyan en la determinación del salario.

Al adoptar estas políticas, se busca eliminar la posible brecha salarial de género y garantizar que todas las personas reciban una compensación justa y equitativa por su trabajo. Esto es fundamental para fomentar un ambiente laboral igualitario y respetuoso, donde se valore el talento y la contribución individual de cada empleado y empleada, independientemente de su género.

Además, estas políticas de igualdad salarial pueden contribuir a mejorar la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores y trabajadoras, ya que sabrán que su remuneración se basa en criterios objetivos y no está sujeta a sesgos discriminatorios.

La medida se basa en la realización de una auditoría salarial en la que analizando la valoración de puestos de trabajo ya realizada en actuaciones anteriores se establezca una relación clara entre puestos de trabajo establecidos y percepciones salariales correspondientes.

En este análisis el objetivo es discernir si las diferencias que pudieran aparecer se corresponden con una brecha salarial de género. En su caso sería necesario establecer el modo de eliminar dichas diferencias.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Comparativa de puestos de trabajo establecidos en la valoración de puestos' y percepciones salariales percibidas por el personal
- Documento expresando las anomalías o diferencias encontradas en su caso

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad.

ÁREA 3. FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Mejorar los procesos de formación interna, con especial interés en materia de Igualdad de Oportunidades y contra la Violencia de Género

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar la participación de la plantilla en procesos formativos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados
- Favorecer la adquisición de conocimientos básicos en materia de Igualdad de Oportunidades y Violencia de Género entre la plantilla

ACTUACIÓN 1

Facilitar la asistencia del personal a la formación, primando la impartición en horario laboral, potenciando las modalidades formativas no presenciales o semipresenciales y concediendo los permisos necesarios en caso de que no sean posibles las anteriores condiciones.

Descripción

La actuación propuesta busca facilitar la asistencia del personal a la formación, priorizando la impartición de los cursos y actividades de capacitación dentro del horario laboral. Al ofrecer oportunidades de formación durante el tiempo de trabajo, se asegura que todos los empleados y empleadas tengan acceso igualitario a la capacitación sin que esto afecte sus responsabilidades personales fuera del trabajo.

Además de impartir la formación en horario laboral, se potenciarán las modalidades formativas no presenciales o semipresenciales. Estas opciones brindan mayor flexibilidad a los trabajadores y trabajadoras para participar en la formación, ya que pueden ajustar su tiempo y lugar de estudio según sus necesidades. Esto es especialmente importante para promover la igualdad de género, ya que en muchos casos, las mujeres enfrentan desafíos adicionales en términos de conciliación laboral y familiar. Al ofrecer modalidades formativas flexibles, se elimina una barrera potencial para la participación equitativa en la capacitación.

En los casos en que no sea posible cumplir con las condiciones anteriores, la entidad se compromete a conceder los permisos necesarios para que el personal pueda asistir a la formación. Esta medida es crucial para garantizar que la capacitación no sea un obstáculo para el desarrollo profesional de las personas, sin importar su género. Al ofrecer apoyo y facilidades para la asistencia a cursos y programas de formación, se impulsa la igualdad de oportunidades y se fortalece el capital humano dentro de la organización, creando un entorno más inclusivo y propicio para el crecimiento y el desarrollo personal y profesional de todos los empleados y empleadas.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de cursos en los que participa la plantilla, modalidad y horario

Destinatarias

- Personas trabajadoras de la entidad.

ACTUACION 2

Garantizar la igualdad de oportunidades de formación creando un ambiente en el que cada empleado/a, independientemente de su género, tenga acceso a un amplio abanico de oportunidades de desarrollo profesional.

Descripción

La actuación propuesta tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades de formación para todos los empleados y empleadas, sin importar su género. Para lograr esto, se trabajará en la creación de un ambiente inclusivo y equitativo, donde cada persona tenga acceso a un amplio abanico de oportunidades de desarrollo profesional. Esto implica promover un enfoque basado en el mérito y las capacidades individuales, donde la selección para la formación se realiza de manera imparcial y objetiva.

Al ofrecer un amplio abanico de oportunidades de formación, se busca que los empleados y empleadas tengan acceso a cursos y programas que se ajusten a sus intereses y necesidades profesionales. Esto contribuirá a potenciar sus habilidades y conocimientos, logrando un

crecimiento personal y profesional significativo. Además, esta medida ayudará a romper con posibles estereotipos de género asociados a ciertas áreas de formación, permitiendo que tanto hombres como mujeres puedan participar en igualdad de condiciones en diferentes tipos de cursos y capacitaciones.

La actuación se materializa con la creación de un catálogo anual de programas de formación diversificado y bien estructurado. Este catálogo incluirá cursos y talleres que cubran una amplia gama de habilidades y conocimientos relevantes para diferentes roles y funciones dentro de la organización. Además, la entidad implementará un sistema de seguimiento y registro de las oportunidades de formación ofrecidas y aprovechadas por el personal, con el fin de identificar posibles desequilibrios y corregirlos oportunamente.

Previo a la creación del catálogo se realizará una evaluación exhaustiva de las necesidades de formación de la plantilla de la entidad, independientemente de su género. Esto permitirá identificar brechas de conocimiento y habilidades y garantizar que las oportunidades de desarrollo estén disponibles para todos por igual.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Catálogo anual elaborado
- Personal que ha participado en las formaciones realizadas

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad.

ÁREA 4. CONCILIACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Favorecer el ejercicio del derecho a la conciliación y la corresponsabilidad entre las personas que conforman la empresa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Ofrecer alternativas a la presencialidad que posibiliten el equilibrio entre responsabilidades personales, familiares y laborales
- Mejorar la respuesta de la empresa ante bajas y ausencias en casos en los que dichas opciones no sean posibles por las características del puesto

ACTUACION 1

Flexibilidad laboral. Ofrecer opciones de flexibilidad laboral puede impactar positivamente en la conciliación, especialmente para las empleadas que podrían enfrentar desafíos adicionales relacionados con la conciliación entre su vida laboral y familiar. Al brindar opciones para trabajar de forma más flexible, se permite acomodar mejor sus responsabilidades personales, lo que podría resultar en una mayor retención del talento y una mayor equidad en el acceso a oportunidades laborales.

Descripción

La actuación propuesta consiste en ofrecer opciones de flexibilidad laboral, lo que implica permitir a los empleados y empleadas la posibilidad de algún tipo de adaptación en su horario de trabajo, la ubicación o la modalidad de trabajo para lograr una mejor conciliación entre su vida laboral y familiar. Esta medida tiene un impacto especialmente positivo en las mujeres empleadas, quienes a menudo enfrentan desafíos adicionales relacionados con la conciliación, como responsabilidades de cuidado y tareas domésticas.

Al brindar opciones de flexibilidad laboral, se reconoce y se valora la importancia de equilibrar las responsabilidades profesionales con las personales, lo que contribuye a promover una cultura organizacional que apoya la igualdad de género. Esta medida no solo beneficia a las empleadas, sino que también puede favorecer a los empleados, ya que todos podrán disfrutar de una mayor autonomía y control sobre su tiempo de trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en su bienestar y productividad.

Además, la flexibilidad laboral puede ser una herramienta efectiva para retener talento diverso y cualificado. Al ofrecer opciones de trabajo flexibles, la entidad se posiciona como una empleadora que se preocupa por las necesidades y el bienestar de sus empleados y empleadas, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y la lealtad hacia la empresa.

Inicialmente la medida consiste en hacer un estudio de viabilidad para el establecimiento de la flexibilidad laboral en la entidad.

Se estudiará establecer una política que permita a los empleados y empleadas tener horarios de trabajo más flexibles. Esto puede incluir opciones como horarios de entrada y salida flexibles, jornadas comprimidas (trabajar más horas en algunos días para tener días libres adicionales) o incluso la posibilidad de trabajar desde casa ocasionalmente.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Lista de medidas de flexibilidad horaria concretas que podrían establecerse en la entidad

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad.

ACTUACION 2

Trabajo remoto: Ofrecer opciones de trabajo remoto puede impactar positivamente en la conciliación, especialmente para las empleadas que podrían enfrentar desafíos adicionales relacionados con la conciliación entre su vida laboral y familiar. Al brindar opciones para trabajar de forma remota, se permite acomodar mejor sus responsabilidades personales, lo que podría resultar en una mayor retención del talento y una mayor equidad en el acceso a oportunidades laborales.

Descripción

La actuación propuesta consiste en estudiar las posibles opciones de trabajo remoto, lo que implicaría permitir a los empleados y empleadas realizar sus funciones desde lugares distintos al centro de trabajo, como desde sus hogares u otros espacios adecuados. Esta iniciativa puede

tener un impacto significativo positivo en la conciliación, sobre todo para las empleadas que, en muchos casos, enfrentan desafíos adicionales en relación con la conciliación entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Al ofrecer trabajo remoto, se brindaría al personal la flexibilidad necesaria para acomodar sus horarios de trabajo de manera que puedan atender sus responsabilidades familiares sin tener que sacrificar su vida laboral.

La posibilidad de trabajar desde casa puede ser un factor determinante para que las empleadas y empleados decidan quedarse en la organización a largo plazo, lo que ayuda a promover una mayor igualdad de oportunidades en todos los niveles de la entidad. En resumen, ofrecer opciones de trabajo remoto puede ser una medida que contribuya a la construcción de un ambiente laboral más inclusivo.

Inicialmente la medida consiste en hacer un estudio de viabilidad para el establecimiento del trabajo remoto en la entidad.

Se identificarán tareas y funciones que se pueden realizar de manera efectiva fuera del lugar de trabajo físico. Se llevarán a cabo reuniones con el personal para analizar el interés de la medida, analizando la posibilidad de poder trabajar de forma remota durante ciertos días de la semana, siempre y cuando se cumplan los objetivos y responsabilidades laborales.

Se propondrá el establecimiento de canales de comunicación claros y efectivos para mantener la conexión y coordinación entre las personas que trabajaran de forma remota y aquellas que están en la oficina. El uso de aplicaciones de mensajería instantánea, correos electrónicos y reuniones virtuales puede ser útil para mantener una comunicación fluida.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Lista de puestos de trabajo y tareas que puedan realizarse fuera del establecimiento de trabajo
- Lista de medios tecnológicos que podrían utilizarse para facilitar la comunicación entre las personas que forman el equipo de trabajo

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad.

ÁREA 5. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Difundir entre la plantilla un conocimiento adecuado sobre la violencia de género

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Elevar los niveles de sensibilización de la plantilla ante la violencia de género
- Garantizar el conocimiento de las vías existentes dentro de la empresa para la prevención y el apoyo a las víctimas de la violencia de género

ACTUACIÓN 1

Realizar entre la plantilla una campaña de difusión que garantice el conocimiento del Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo existente en la empresa

Descripción

La actuación propuesta busca promover un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las personas empleadas en la entidad mediante la realización de una campaña de difusión. El objetivo principal de esta campaña es garantizar que toda la plantilla tenga un conocimiento claro y completo del Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que está vigente en la empresa. La campaña se diseñará para informar a los empleados y empleadas sobre qué acciones y comportamientos se consideran acoso.

Al llevar a cabo esta campaña de difusión, se busca fomentar una cultura organizacional donde el acoso en todas sus formas no sea tolerado y donde se brinde apoyo a las víctimas. Además de enviar un mensaje claro de que la empresa se toma en serio el tema del acoso y está comprometida con su prevención y erradicación.

La difusión del Protocolo contra el acoso a través de una campaña comunicativa también puede empoderar a los empleados y empleadas al proporcionarles las herramientas para identificar situaciones de acoso de manera segura y efectiva. Al mejorar el conocimiento y la conciencia sobre este tema, se puede contribuir a crear un ambiente laboral más respetuoso, inclusivo y libre de discriminación de género, lo que a su vez mejora la calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras en la entidad.

La campaña se realizará ofreciendo información práctica de una manera dinámica y motivadora para su lectura, y estará a disposición del personal desde su incorporación.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Realización de la campaña de sensibilización; número y naturaleza de las acciones emprendidas

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad.

ACTUACIÓN 2

Utilizar las redes sociales corporativas para ampliar el conocimiento de otras materias directamente relacionadas con la violencia de género, como son los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género o la violencia sexual

Descripción

La actuación propuesta busca utilizar las redes sociales corporativas como una plataforma para ampliar el conocimiento sobre temas directamente relacionados con la violencia de género. Entre temas se incluyen los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y la violencia sexual. Al hacer uso de las redes sociales, la empresa tiene la oportunidad de llegar a una

audiencia amplia y sensibilizar tanto a sus empleados y empleadas como al público en general sobre estos problemas tan importantes.

La difusión de información relevante a través de las redes sociales corporativas puede ayudar a generar conciencia sobre la importancia de abordar y prevenir la violencia de género en todas sus formas. También puede proporcionar recursos y apoyo a las mujeres que pueden estar enfrentando situaciones de violencia, y alentar a otras a ser parte activa en la lucha contra esta problemática social.

Además, al utilizar las redes sociales para promover el conocimiento sobre temas de violencia de género, la empresa muestra su compromiso con la igualdad de género y su responsabilidad social. Esto refuerza la imagen de la entidad como una organización que se preocupa por el bienestar y los derechos de las mujeres, y que está trabajando para crear un ambiente laboral y una sociedad más segura, respetuosa e igualitaria.

Para promover el objetivo de tolerancia cero ante la violencia de género, tan necesario en la sociedad y momentos actuales, es necesario que la plantilla cuente con información real, alejada de mitos y estereotipos, sobre ella. Por ello, a través de la herramienta de redes sociales y página web, se publicarán contenidos dirigidos a la sensibilización, detección y prevención, aplicables tanto a nivel personal como profesional.

Estas publicaciones se realizarán en los formatos que resulten más atractivos, buscando su relación con temas de actualidad.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de publicaciones realizadas

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad
Otros agentes sociales relacionados con la entidad

ÁREA 6. PROYECCIÓN SOCIAL

OBJETIVO GENERAL: Difundir la imagen y filosofía de entidad comprometida con la Igualdad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Trabajar de manera conjunta con diferentes agentes sociales en la promoción de la Igualdad de Oportunidades en el territorio
- Difundir el conocimiento y la sensibilización ante materias relacionadas con la discriminación como vía de superación

ACTUACIÓN 1

Crear redes de trabajo con diferentes agentes sociales, potenciando la colaboración con empresas, Administraciones y entidades de carácter social que trabajen por la consecución de la Igualdad

Descripción

La actuación busca fomentar la creación de redes de trabajo entre diferentes agentes sociales con el objetivo de potenciar la colaboración en la propuesta de consecución de la igualdad de género. Estas redes se enfocarán en establecer alianzas estratégicas con empresas, administraciones públicas y entidades de carácter social que también están comprometidas en promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

Al crear estas redes de trabajo, se generará un espacio para el intercambio de ideas, conocimientos y buenas prácticas relacionadas con la igualdad de género. Esto permitirá que las organizaciones involucradas aprendan unas de otras y se inspiren para implementar políticas y acciones concretas que contribuyan a reducir las brechas de género y eliminar la discriminación.

Además, al unir esfuerzos entre distintos actores sociales, se logrará un impacto más significativo en la promoción de la igualdad. La colaboración entre empresas, administraciones y entidades sociales puede llevar a cabo la creación de programas y proyectos más amplios y efectivos, que aborden la igualdad desde diferentes ámbitos y en distintos niveles de la sociedad.

En resumen, esta medida de igualdad busca impulsar la cooperación y la sinergia entre diferentes agentes sociales con el objetivo común de avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria. Al crear redes de trabajo con empresas, administraciones y entidades sociales comprometidas con la igualdad, se fortalece el movimiento por la equidad de género y se sientan las bases para un cambio positivo y duradero en la lucha contra la discriminación de género.

La entidad establecerá alianzas y convenios de colaboración con otras entidades en temas relacionados con la igualdad de género.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Número de contactos y reuniones mantenidas
- Número de eventos y colaboraciones llevadas a cabo

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad
Otros agentes sociales relacionados con la entidad

ACTUACIÓN 2

Llevar a cabo acciones de sensibilización y concienciación sobre materias estrechamente vinculadas a la Igualdad, con especial intensidad entorno a fechas y conmemoraciones señaladas a nivel internacional.

Descripción

La actuación propuesta consiste en llevar a cabo acciones de sensibilidad y concienciación en temas vinculados a la igualdad de género. Estas acciones se enfocarán en aumentar la comprensión y la conciencia sobre la importancia de la igualdad y los derechos de todas las personas, independientemente de su género. La intensificación de estas acciones se realizará especialmente en torno a fechas y conmemoraciones significativas a nivel internacional, como el

Día Internacional de la Mujer, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y otros eventos relacionados.

Estas acciones de sensibilización y concienciación pueden tomar diversas formas, como campañas de información en medios de comunicación y redes sociales, talleres educativos, charlas y conferencias o proyección de documentales. El objetivo es involucrar a la sociedad en su conjunto y a los diferentes agentes sociales, incluyendo a empleados, clientes y proveedores, para promover una cultura de respeto, inclusión y equidad de género.

La intensificación de estas acciones en fechas y conmemoraciones señaladas a nivel internacional permite aprovechar momentos clave para captar la atención y generar un mayor impacto en la conciencia colectiva. En última instancia, esta medida de igualdad busca generar un cambio positivo en la sociedad, creando una mayor comprensión y sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género y la erradicación de la discriminación.

Como fechas señaladas en el calendario se contemplan el Día Internacional de la Mujer, el Día de la Igualdad Salarial y el Día Internacional contra la Violencia de Género; en torno a estas fechas se intensificará la actividad con eventos o publicaciones sobre dichas materias, sin perjuicio de otras temáticas y conmemoraciones consideradas de interés.

Indicadores de seguimiento y evaluación:

- Número de actuaciones realizadas y metodología utilizada

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad
Otros agentes sociales relacionados con la entidad
Ciudadanía

ACTUACION 3

Eventos y charlas educativas como herramienta para promover la igualdad de género y otros temas sociales relevantes en la comunidad.

Descripción

La medida de igualdad propuesta consiste en utilizar eventos y charlas educativas como una poderosa herramienta para promover la igualdad de género y otros temas sociales relevantes en la comunidad. Estos eventos y charlas estarán diseñados para brindar información, sensibilizar y generar conciencia sobre cuestiones de género, diversidad, inclusión y derechos humanos. A través de expertos y profesionales especializados, se compartirán perspectivas, estadísticas y experiencias que ayudarán a abordar y desafiar estereotipos, discriminación y prejuicios en la sociedad.

Estos eventos y charlas educativas pueden ser organizados en colaboración con instituciones educativas, organizaciones sin fines de lucro o empresas comprometidas con la igualdad. Se buscará llegar a diferentes grupos demográficos y áreas de la comunidad para maximizar el alcance e influencia. También se promoverá la participación activa del público, fomentando el diálogo, la reflexión y el debate en torno a estos temas.

El impacto de estos eventos y charlas educativas puede ser amplio, ya que no solo se sensibilizará a las personas asistentes, sino que también pueden generar un efecto multiplicador a medida que la información y el conocimiento se difunde entre familiares, amistades y colegas. Estas actividades educativas pueden ser una fuerza poderosa para desafiar y cambiar percepciones y actitudes arraigadas, contribuir así a la construcción de una comunidad más inclusiva, justa y respetuosa para todos sus miembros.

Se realizará una investigación para identificar los temas más relevantes para la comunidad local. Consultar organizaciones sociales y grupos de interés puede ayudar a comprender las necesidades y preocupaciones de la población y garantizar que los eventos aborden cuestiones significativas para las personas asistentes.

Se diseñarán eventos de manera que fomenten la interacción y la participación del público lo cual enriquecerá la experiencia de quienes asistan. Incorporando sesiones de preguntas y respuestas, mesas redondas o actividades prácticas que permitan que las personas participantes compartan sus perspectivas y experiencias, lo que contribuirá a un diálogo más enriquecedor y significativo.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Reuniones con empresas, organizaciones educativas, etc
- Propuestas de eventos
- Eventos realizados

Destinatarias

Ciudadanía de la comunidad

ACTUACION 4

Facilitar el uso no sexista del lenguaje mediante la difusión de un manual de estilo que transmita su importancia al personal de ASODECO y a las entidades asociadas.

Descripción

Con el objetivo de fomentar la equidad de género y promover un lenguaje inclusivo, se implementará una estrategia integral en la organización de ASODECO. El centro de esta iniciativa radica en la difusión de un detallado manual de estilo, cuidadosamente elaborado para abordar las complejidades del lenguaje no sexista. Este manual, que será distribuido entre el personal de ASODECO y las entidades colaboradoras, no solo proporcionará pautas claras y prácticas sobre el uso inclusivo del lenguaje, sino que también destacará la importancia de adoptar un enfoque consciente y respetuoso en la comunicación.

En su núcleo, el manual de estilo será una herramienta educativa que va más allá de simplemente dictar normas gramaticales. Se sumergirá en la sensibilización, contextualizando la relevancia del lenguaje no sexista en el contexto actual de la igualdad de género. Este enfoque pedagógico aspira a generar una comprensión profunda entre el personal y entidades colaboradoras sobre cómo el uso del lenguaje puede impactar en la percepción de género y, en última instancia, contribuir a la creación de un entorno comunicativo más igualitario.

La estrategia de difusión del manual no se limitará simplemente a su distribución; se complementará con sesiones de capacitación interactivas. Estas sesiones proporcionarán una

plataforma para discutir y abordar preguntas específicas, aclarar dudas y fomentar un diálogo abierto sobre las implicaciones prácticas del lenguaje no sexista en el ámbito laboral.

Asimismo, se buscará la retroalimentación continua del personal para adaptar y mejorar el manual de estilo, asegurando así que sea una herramienta dinámica y evolutiva que refleje las necesidades cambiantes de la organización y su compromiso con la igualdad de género. En última instancia, esta iniciativa no solo busca modificar prácticas lingüísticas, sino también cultivar una conciencia compartida que respalde la construcción de un entorno inclusivo y equitativo dentro y fuera de la organización.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Manual de estilo de lenguaje inclusivo
- Número de ejemplares distribuidos (dentro y fuera de la organización)

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad y personas de entidades colaboradoras.

ACTUACIÓN 5

Impulsar la realización de estudios e investigaciones en los municipios que componen El Condado sobre la persistencia de estereotipos, roles y prejuicios sexistas en distintos campos, así como vinculados a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la corresponsabilidad y la violencia de género.

Descripción

La actuación propone una iniciativa de gran alcance destinada a impulsar estudios e investigaciones en los municipios que conforman El Condado. El enfoque principal de estos estudios será la identificación y comprensión de la persistencia de estereotipos, roles y prejuicios sexistas en diversas esferas. Este enfoque holístico abordará no solo los aspectos tradicionales, como roles de género arraigados, sino que también se extenderá a cuestiones contemporáneas relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

En primer lugar, se busca explorar y documentar cómo los estereotipos de género influyen en la toma de decisiones y las oportunidades en campos específicos dentro de los municipios. Esto podría abarcar desde la participación en ciertos sectores laborales hasta la representación en roles de liderazgo. Además, la iniciativa se propone examinar cómo los prejuicios y roles de género afectan la dinámica en el hogar y las percepciones de la conciliación entre la vida profesional y personal, así como la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

Un elemento clave de la propuesta es la atención a la violencia de género, sugiriendo que los estudios también se enfocarán en entender la existencia de este problema en la región. Esto implica analizar las raíces de la violencia de género, sus manifestaciones en distintos contextos y la percepción social que contribuye a su perpetuación. En resumen, este enfoque comprensivo y multidimensional demuestra una iniciativa comprometida con abordar las diversas facetas de la desigualdad de género, desde lo más arraigado en los roles tradicionales hasta los desafíos actuales relacionados con la vida laboral y la violencia de género.

Para ejecutar esta ambiciosa propuesta, se requerirá una colaboración estrecha entre instituciones, investigadores y la comunidad en general. Los estudios resultantes no solo proporcionarán un panorama detallado de la situación de género en El Condado, sino que también servirán como base para futuras políticas y programas que buscan erradicar los estereotipos y la desigualdad de género en la región. Este enfoque integral tiene el potencial de generar un impacto significativo al abordar problemas arraigados y contemporáneos, creando una base sólida para construir una sociedad más equitativa y justa.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Informes elaborados a lo largo del tiempo

Destinatarias

Personas trabajadoras de la entidad, agentes sociales del área de influencia.

ACTUACION 6

Profundizar en el conocimiento de la situación de las mujeres en el sector agrario y su participación en asociaciones, cooperativas o entidades relacionadas con dicha actividad.

Descripción

Se propone abordar un aspecto crucial y a menudo subestimado: la situación de las mujeres en el sector agrario. La propuesta se enfoca en la necesidad de profundizar en el conocimiento de las circunstancias que rodean a las mujeres que trabajan en la agricultura, identificando los desafíos y oportunidades que enfrentan en este entorno específico. Este enfoque permite no solo reconocer la contribución significativa de las mujeres al sector agrario, sino también comprender las barreras que podrían limitar su participación plena y equitativa.

La segunda parte de la propuesta destaca la importancia de examinar la participación de las mujeres en asociaciones, cooperativas y otras entidades relacionadas con la actividad agraria. Este análisis es fundamental para entender cómo las mujeres se integran en las estructuras organizativas del sector, así como para identificar posibles obstáculos que puedan afectar su capacidad para acceder a recursos, oportunidades y toma de decisiones. Al examinar la presencia y participación de las mujeres en estas entidades, se pueden desarrollar estrategias específicas para promover la igualdad de género y fortalecer la posición de las mujeres en el ámbito agrario.

La propuesta podría desembocar en una llamada a la acción, sugiriendo la necesidad de implementar investigaciones y programas que aborden directamente las cuestiones identificadas. Esto incluye no solo la recopilación de datos detallados sino también la formulación de políticas y acciones concretas para mejorar las condiciones y oportunidades para las mujeres en el sector agrario.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Estudios y conclusiones extraídos de la investigación

Destinatarias

Habitantes de la zona de actuación de ASODECO.

ACTUACION 7

Indagar el posicionamiento de la población joven de El Condado en materia de Igualdad de Oportunidades y sus repercusiones prácticas en materia de empleo y violencia de género.

Descripción

La propuesta se ajusta a una investigación perspicaz centrada en explorar el posicionamiento de la población joven de El Condado en relación con la igualdad de oportunidades, con un enfoque particular en sus implicaciones prácticas en términos de empleo y violencia de género. Este enfoque estratégico revela una atención especial a las perspectivas y actitudes de la juventud local, reconociendo la importancia de comprender cómo sus opiniones y percepciones afectan directamente a dos áreas fundamentales: el ámbito laboral y la lucha contra la violencia de género.

La investigación se enfocará en la dinámica laboral, buscando entender cómo las opiniones y creencias de la población joven pueden afectar su acceso a oportunidades de empleo. Esto implica examinar la presencia de estereotipos de género en la selección de carreras y la igualdad de condiciones en el lugar de trabajo. Asimismo, la investigación busca identificar posibles obstáculos que puedan limitar el pleno aprovechamiento de oportunidades profesionales para la juventud en El Condado.

La medida puede ayudar a destacar la conexión directa entre las actitudes de la población joven y la problemática de la violencia de género. Investigar este vínculo implica comprender cómo las percepciones de igualdad de oportunidades o desigualdad de género pueden influir en las actitudes y comportamientos relacionados con la violencia de género.

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Conclusiones extraídas de la investigación
- Seguimiento de acciones relacionadas con la violencia de género en la zona

Destinatarias

Personas jóvenes de la zona de actuación de ASODECO.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

La implementación de medidas de igualdad en ASODECO es un proceso que busca promover un entorno laboral más justo, inclusivo y equitativo para todos sus empleados y empleadas, independientemente de su género u otras características personales. Para abordar esta tarea, se ha forjado un compromiso firme por parte de la alta dirección de la entidad en la promoción de la igualdad de género.

Además, consideramos esencial fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y respete los derechos de todas las personas. Lo que pretendemos lograr a través de campañas de sensibilización, programas de formación y capacitación en temas de igualdad de género y otros temas sociales relevantes. También se establecerán mecanismos para promover la participación y

la igualdad de oportunidades en todas las áreas de la organización, desde la selección y contratación de personal hasta la promoción y el desarrollo profesional.

Asimismo, se prestará especial atención a la transparencia en el proceso de implementación de las medidas de igualdad. Considerando fundamental informar a toda la plantilla sobre las acciones que se están llevando a cabo y los avances realizados en el camino hacia la igualdad. Esto fomentará la confianza y el compromiso de los empleados y empleadas en el proceso.

En conclusión, para abordar y poner en marcha las medidas de igualdad en la entidad, se ha adoptado un enfoque integral que involucre a todos los niveles de la organización. La promoción de una cultura inclusiva, la capacitación en temas de igualdad y la transparencia en el proceso serán los pilares fundamentales.

Para que todo se desenvuelva adecuadamente se adoptarán una serie de medidas:

Asignación de responsabilidades: Es esencial asignar responsabilidades claras a equipos o personas específicas que serán responsables de implementar cada medida y actuación. Estos equipos tendrán una clara comprensión de sus funciones y objetivos, y contarán con el apoyo y recursos necesarios para llevar a cabo su labor de manera eficiente.

Planificación detallada: Cada actuación será planificada en detalle, definiendo fechas de inicio y finalización, indicadores de progreso y resultados esperados. Se establecerán hitos y plazos concretos que permitan mantener las medidas en marcha y faciliten el seguimiento del progreso realizado.

Comunicación interna: Una comunicación efectiva es crucial durante la fase de implementación. La entidad se asegurará de que todo el personal esté informado sobre las medidas, sus objetivos y cómo afectará a sus roles y responsabilidades. La transparencia y la apertura en la comunicación ayudarán a generar confianza y compromiso de todos los miembros de la organización.

Seguimiento y evaluación: Se establecerán distintos sistemas de seguimiento y evaluación para medir el progreso de las medidas implementadas y su impacto en la entidad. Esto implicará recopilar datos relevantes, monitorear indicadores clave y realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y oportunidades de fortalecimiento.

Retroalimentación y ajustes: Se escucharán las opiniones y experiencias del personal, así como de otros grupos de interés, para identificar posibles barreras, desafíos o sesgos que puedan surgir durante la implementación. En base a esta retroalimentación, la organización realizará los ajustes y adaptaciones necesarias para aumentar la efectividad de las medidas y asegurar que estas sean más inclusivas y equitativas.

Durante esta fase, las personas integrantes de la comisión de igualdad se encargarán de desarrollar las actuaciones descritas, informando al resto de retrasos, desviaciones o aspectos considerados de interés. Los datos e información obtenidos, junto con las herramientas concretas de evaluación de cada una de las actuaciones permitirán obtener información precisa del desarrollo de cada una de las medidas.

Para el seguimiento de la implantación de las medidas se empleará la siguiente ficha:

MEDIDA	INICIO	FIN	MEDICIÓN
Media y Actuación	<i>Fecha de puesta en marcha de la medida</i>	<i>Fecha de finalización (podría no tener fecha de finalización)</i>	<i>De los indicadores, qué se ha hecho, qué no se ha hecho y por qué motivo</i>

Con esta ficha se pretende poder visualizar rápidamente en qué estado se encuentra cada medida, qué estamos consiguiendo y con qué obstáculos nos estamos encontrando.

En el apartado de medición es conveniente detallar lo suficiente como para detectar obstáculos y poder reconducir la implantación de las medidas, en su caso.

Se convocará una reunión semestral de la comisión para ir concretando el inicio de cada medida y la persona responsable de su implantación y seguimiento. Así como para valorar, en la ficha anterior, las mediciones que se hayan hecho.

En cada reunión se determinará quién se hará responsable de nuevas medidas o si es necesario cambiar la persona responsable de alguna de ellas, en base a su carga de trabajo.

Para el seguimiento de la implantación de medidas establecemos un calendario con fechas relativas que, lógicamente se irán estableciendo en las consecutivas reuniones de la comisión.

En este podemos ver que algunas medidas no finalizan, lo que significa que deben convertirse en actuaciones habituales en la entidad.

Las que se actualizan, deben ser revisadas por si es necesario algún pequeño cambio o alguna actualización.

Las que cuentan con fecha de finalización se trata de medidas en las que hay que hacer un trabajo o estudio previo y para cuando finalice la implantación de todas las medidas, en la evaluación, se decidirá qué solución tomar respecto a ellas.

INICIO	ACTUACIÓN	FIN
AÑO 1. MES 2	AREA 6. ACTUACIÓN 1. Cooperar en temas de igualdad con otras entidades	No finaliza
AÑO 1. MES 3	AREA 1. ACTUACIÓN 4. Catálogo de puestos de trabajo	AÑO 1. MES 5
AÑO 1. MES 2	AREA 6. ACTUACIÓN 4. Elaboración y difusión de manual de lenguaje inclusivo	No finaliza
AÑO 1. MES 5	AREA 1. ACTUACIÓN 1. Prospección de personal en determinadas entidades	Se revisa anualmente
AÑO 1. MES 7	AREA 3. ACTUACIÓN 2. Ofrecer opciones de formación	Se actualiza anualmente
AÑO 1. MES 9	AREA 5. ACTUACIÓN 2. Publicar temas de igualdad en redes	No finaliza
AÑO 1. MES 11	AREA 5. ACTUACIÓN 1. Promoción del protocolo de acoso	Se repite semestralmente
AÑO 2. MES 2	AREA 4. ACTUACIÓN 1. Flexibilidad laboral	AÑO 2. MES 6

AÑO 2. MES 4	AREA 2. ACTUACIÓN 2. Políticas de igualdad salarial	AÑO 2. MES 8
AÑO 2. MES 6	AREA 6. ACTUACIÓN 2. Sensibilización con la igualdad en publicaciones	No finaliza
AÑO 2. MES 8	AREA 1. ACTUACIÓN 2. Formación en materia de igualdad en candidaturas	AÑO 2. MES 12
AÑO 2. MES 10	AREA 2. ACTUACIÓN 1. Valoración de puestos de trabajo	AÑO 3. MES 2
AÑO 3. MES 1	AREA 3. ACTUACIÓN 1. Facilitar asistencia a formación	No finaliza
AÑO 3. MES 2	AREA 6. ACTUACIÓN 5, 6 y 7. Organizar el desarrollo de los estudios e investigaciones de las tres actuaciones. Y determinar primeras actuaciones.	
AÑO 3. MES 3	AREA 6. ACTUACIÓN 3. Eventos para promover la igualdad	No finaliza
AÑO 3. MES 5	AREA 4. ACTUACIÓN 2. Trabajo remoto	AÑO 3. MES 9
AÑO 3. MES 7	AREA 1. ACTUACIÓN 3. Uso de herramientas igualitarias para selección de personal	No finaliza
AÑO 3. MES 8	AREA 6. ACTUACIÓN 5. Acometer la primera actuación definida en el MES 2	6 meses
AÑO 3. MES 10	AREA 6. ACTUACIÓN 6. Acometer la primera actuación definida en el MES 2	6 meses
AÑO 3. MES 12	AREA 6. ACTUACIÓN 7. Acometer la primera actuación definida en el MES 2	6 meses

EVALUACIÓN DE MEDIDAS

La evaluación de la implantación de las medidas de igualdad es un paso esencial para conocer el impacto y la eficacia de las acciones implementadas.

Recopilación de datos: Se recopilarán datos relevantes para cada indicador de los que se hayan definido a lo largo del tiempo. Esto puede involucrar la revisión de registros internos, encuestas a empleados y empleadas, análisis de informes de recursos humanos y otros datos cuantitativos y cualitativos pertinentes.

Análisis de datos: Una vez recopilados los datos, se procederá a analizarlos para evaluar el progreso y los resultados de las medidas de igualdad. Es importante comparar los datos obtenidos con los objetivos establecidos e identificar áreas que necesitan mejoras.

Identificación de brechas: A partir del análisis de datos, se podrán identificar posibles brechas entre la situación actual y los objetivos de igualdad. Estas brechas pueden señalar áreas de la entidad que requieren mayor atención y ajustes en la implementación de las medidas.

Evaluación de la percepción: Además de los datos cuantitativos, también evaluará la percepción y la satisfacción de los empleados y empleadas en relación con la implementación de las medidas de igualdad. Esto podrá realizarse a través de encuestas de clima laboral, grupos de discusión o entrevistas individuales.

Retroalimentación y mejora: Con los resultados de la evaluación en mano, es importante brindar retroalimentación a la comisión. Esta retroalimentación debe ser utilizada para identificar áreas de mejora y ajustar las medidas de igualdad en función de los resultados.

Comunicación y transparencia: Finalmente, se comunicarán los resultados de la evaluación tanto a nivel interno como externo. La transparencia en este proceso generará confianza y mostrará el compromiso de la entidad con la igualdad de género.

En resumen, la evaluación de las medidas de igualdad será un proceso continuo y sistemático que requerirá la recopilación y el análisis de datos, la identificación de brechas, la evaluación de la percepción de las empleadas y los empleados y la retroalimentación para mejorar las acciones implementadas. La comunicación y transparencia en este proceso serán clave para mantener el compromiso y el apoyo a la igualdad de género dentro de la organización.

La evaluación de las medidas y actuaciones se llevará a cabo con una periodicidad anual, haciendo un análisis de las implantadas, las que están en marcha y las abandonadas, estudiando si se han conseguido los objetivos perseguidos o no y los motivos, así como, en caso de haber abandonado una actuación, los motivos. También se adoptarán las medidas necesarias para modificar, añadir o eliminar medidas o actuaciones.

En el acta de la reunión anual se reflejará, al menos, la fecha de inicio de cada actuación, la medida a la que corresponde y las conclusiones respecto a objetivos logrados, obstáculos encontrados o motivación del abandono de la actuación.

Con el seguimiento anual se pretende:

- Conocer el grado de cumplimiento y desarrollo de las actuaciones
- Comprobar la consecución de los objetivos propuestos
- Valorar la adecuación de los recursos y herramientas puestas a disposición
- Identificar mejoras y nuevas necesidades, así como dificultades encontradas

A la finalización del período de vigencia de estas medidas se realizará un informe dando a conocer con profundidad los resultados, procesos e impacto de las actuaciones, reflejando los detalles del siguiente cuadro.

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS	• Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. • Grado de consecución de los resultados esperados.
EVALUACIÓN DEL PROCESO	• Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. • Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. • Tipo de dificultades y soluciones aportadas. • Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad
EVALUACIÓN DEL IMPACTO	• Cambios en la cultura empresarial • Reducción de desequilibrios