



PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN DE MUJERES TAYDA



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
2. PERSONAS DESTINATARIAS
3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD
5. EL COMITÉ DE IGUALDAD
6. DOCUMENTACIÓN ANALIZADA
7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN DE LAS ALAMEDILLAS
8. PLAN DE ACCIÓN
 - i. Empleo: reclutamiento y selección de personal
 - ii. Desarrollo profesional
 1. Formación
 - iii. Comunicación
 1. Lenguaje no sexista
 2. Comunicación interna y externa
 - iv. Transversalización de la igualdad
 - v. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - vi. Retribución
 - vii. Conciliación vida personal-vida profesional



INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este des equilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. A cada persona nos corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todos y todas.

En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestra entidad, debemos en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país. Debemos ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge, formulando y aplicando todos los mecanismos y herramientas necesarias para facilitar un proceso de adaptación y aprovechar los beneficios que se derivan de la igualdad. Con ella ganamos todas y todos. Ganan la entidad y quienes se benefician de nuestros programas. Ganan nuestros/as trabajadores y trabajadoras y gana la sociedad.

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

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de la ASOCIACIÓN TAYDA ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la



igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de LA ASOCIACIÓN TAYDA para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la entidad. Todo ello en base a los siguientes motivos:

La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad.

La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la entidad.

La apuesta de la entidad por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.

La puesta en práctica de medidas de acción positiva permite una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio en las entidades.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la entidad va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de LA ASOCIACIÓN TAYDA va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la Entidad, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.



OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- El objetivo que LA ASOCIACIÓN TAYDA pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de acción diseñado.
- Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la entidad



PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con LA ASOCIACIÓN TAYDA en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad en cualquier programa.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de LA ASOCIACIÓN TAYDA forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se *“procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, clientes y personas beneficiarias”* y que establece como un objetivo estratégico *“ser reconocidos por los/as trabajadores/as como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo”*

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

- Compromiso de la junta directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la junta directiva de LA ASOCIACIÓN TAYDA y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.



COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por las siguientes personas:

- Mónica Méndez Domínguez – Presidenta
- Yaiza González – Vocal
- Sofía Sánchez Jorge – Secretaria

Y sus funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.



SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN TAYDA

LA ASOCIACIÓN TAYDA es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

El ámbito de actuación en el que la entidad se desarrolla, el de la intervención social, hace que las entidad y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende, aunque no de manera explícita, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

Dentro de las líneas de trabajo de la entidad, recogidas en los diferentes programas de actuación, se incluyen objetivos como la promoción de la mujer, ya sea a través de programas para la ayuda en su inserción laboral, intervención socioeducativa, así como en programas de desarrollo asociativo de mujeres y de gestión y dinamización de la mujer.

En la actualidad ya se han puesto en marcha algunas medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad y que en la actualidad se encuentra en plena ejecución habiéndose implantado ya las siguientes acciones:

- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral donde se distribuye su jornada laboral de acuerdo a su propia programación personal.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...)
- Teletrabajo: posibilidad de realizar el trabajo fuera de la oficina una parte de la jornada laboral si la persona lo requiere.
- Comunicación no sexista
- Igualdad retributiva
- La entidad ha incorporado referencias en distintos documentos a la utilización del masculino neutro que representa a todas las personas independientemente de su sexo. No obstante existe un interés en la entidad en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la entidad.



PLAN DE ACCION

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La promoción de las mujeres dentro de la entidad.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.

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

1. Empleo:

- Reclutamiento y selección de personal

2. Desarrollo profesional

- Formación

3. Comunicación

- Lenguaje no sexista
- Comunicación interna y externa

4. Transversalización de la igualdad

5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

6. Conciliación vida personal-vida profesional



EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN		RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	
<p>Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.</p>			
MEDIDAS ACTUALES			
<ul style="list-style-type: none"> - Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales. - No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección. - El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo. - En los formularios de petición de personal la pregunta de sexo siempre se marca como indiferente y no se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento. 			
MEDIDAS A IMPLANTAR		FECHA	RESPONSABLE
1.-La utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.		1 año	Secretaria
2.-La incorporación de formación en igualdad en todas las capacitaciones de los/las orientadores/as laborales.		2 años	Secretaria
INDICADORES DE REALIZACIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo. • Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo. • Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes. • Presentación de contenidos de las formaciones en materia de orientación laboral y certificar incorporación de temática de igualdad en el acceso al empleo. 			



DESARROLLO PROFESIONAL: FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN	
<p>Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.</p>			
<p>MEDIDAS ACTUALES</p>			
<p>La entidad ha realizado un curso de sensibilización en igualdad con el personal de la entidad</p>			
MEDIDAS A TOMAR		FECHA	RESPONSABLE
1.-Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad		1 año	Secretaria
2.-Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la entidad		1 año	Secretaria
3.-Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.		1 año	Secretaria
<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc....tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género. • Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo. • Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres. • Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo. • Informe de impacto de género en la formación de la entidad. 			



COMUNICACIÓN: LENGUAJE NO SEXISTA

ÁREA DE ACTUACIÓN	LENGUAJE NO SEXISTA	
<p>Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.</p>		
<p>MEDIDAS ACTUALES</p>		
<ul style="list-style-type: none"> - Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado. En la actualidad el lenguaje que se utiliza se basa en un criterio personal por lo que actualmente la Asociación cuenta con documentos que incluyen el lenguaje no sexista y otros que no. 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.	1 año	Comité de igualdad
2.-Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la entidad, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.	1 año	Comité de igualdad
4.-Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista	1 año	Comité de igualdad
<p>INDICADORES</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género. 		



COMUNICACIÓN: INTERNA Y EXTERNA

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	
<p>Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.</p>		
<p>MEDIDAS ACTUALES</p>		
<p>- Durante la realización del Plan de Igualdad se realizó comunicado para dar a conocer a la plantilla la elaboración del Plan de Igualdad.</p>		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Informar a la plantilla de la entidad de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc...	6 meses	Presidenta
2.-Comunicación formal a las entidades proveedoras y clientas sobre el compromiso que mantiene con la igualdad la ASOCIACIÓN TAYDA y su recomendación para que también la tengan en cuenta cuando presten servicios a la entidad, tanto proveedores de formación, como proveedores de servicios, Centros de trabajo, etc..	1 año	Presidenta
<p>INDICADORES</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de documentos o comunicados que verifiquen que la plantilla de la entidad ha sido informada. • Presentación de documentos escritos o comunicados que verifiquen la información a proveedores/clientes sobre el compromiso que mantiene la asociación con la igualdad. • Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la Asociación al Comité de Igualdad. 		



TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	Transversalizar la perspectiva de género en los programas de intervención	
Objetivo: Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención con el público objetivo, especialmente las familias.		
MEDIDAS ACTUALES		
- En la actualidad integra la perspectiva de género en la mayoría de los programas de intervención		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Elaborar un documento de acción entre el equipo de intervención sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y eliminen estereotipos y roles de género en los usos del tiempo.	2 años	Comité de igualdad
2.-Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.	2 años	Secretaria
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo. Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas. Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad. 		



ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN		ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo: Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.			
MEDIDAS ACTUALES			
Hasta la actualidad no hay estandarizado ningún plan actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo.			
MEDIDAS A TOMAR		FECHA	RESPONSABLE
1.-Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.		2 años	Presidenta
2.-Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad.		1 años	Presidenta
INDICADORES			
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del documento –protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. • Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla. • Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos. • Informe de consultas relacionadas con el acoso. 			



RETRIBUCION

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN	
Objetivo: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad.		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> - La entidad mantiene una política retributiva igualitaria - La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la entidad. 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.	2 años	Vocal
2.-Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.	2 años	Comité de igualdad
INDICADORES		
Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.		



CONCILIACION VIDA PERSONAL-PROFESIONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACION VIDA PERSONAL-PROFESIONAL	
Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras.		
SITUACION DE PARTIDA		
<ul style="list-style-type: none"> - Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral - Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...). - Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere. 		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Integrar el Plan de Conciliación con el Plan de Igualdad analizando cómo afectan a ambos planes las decisiones que se toman en cada uno de ellos.	2 años	Secretaria
2.-Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.	1 año	Comité de igualdad
3.-Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la entidad	1 año	Comité de igualdad
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla. • Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo. • Presentación de comunicados sobre medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la entidad. • Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registrados las medidas consensuadas y su impacto en el género. • Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación . 		



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de LA ASOCIACIÓN TAYDA elaborará, anualmente, informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas correctoras así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad

Para la evaluación de la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad se consideraran los siguientes indicadores:



Área de intervención	Indicador	Cálculo	Frecuencia revisión	Responsable
Reclutamiento y selección	% medidas implantadas	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100)}{\text{Total medidas propuestas}}$	Anual	Por determinar
	% de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo.	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ hombres contratados} \times 100)}{\text{contrataciones realizadas}}$ $\frac{(\text{N}^\circ \text{ mujeres contratadas} \times 100)}{\text{contrataciones realizadas}}$		
	% de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ de documentos igualitarios})}{\text{Documentos analizados}} \times 100$		
Formación	% medidas implantadas	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ medidas implantadas} \times 100)}{\text{Total medidas propuestas}}$	Anual	Por determinar
	Nº de personas con formación en igualdad	Nº de mujeres formadas en igualdad X nº de horas de formación recibidas Nº de hombres formados en igualdad X nº de horas de formación recibidas		
	% horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ horas de formación hombres})}{\text{N}^\circ \text{ de hombres en plantilla}}$ $\frac{(\text{N}^\circ \text{ horas de formación mujeres})}{\text{N}^\circ \text{ de mujeres en plantilla}}$		



Lenguaje no sexista	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas	Anual	
Comunicación interna/externa	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas	Anual	Por determinar
	% de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la Asociación al Comité de Igualdad	Nº de consultas realizadas		
Transversalizar la igualdad	Nº de personas atendidas en los programas segregados por sexo.	<u>(Nº mujeres atendidas x 100)</u> Nº personas atendidas <u>(Nº hombres atendidos x 100)</u> Nº personas atendidas	Anual	Por determinar
	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas		
Acoso sexual y por razón de sexo	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas	Anual	Por determinar
	% porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.	Nº de casos presentados		
Retribución	% de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales por niveles	Retribución media mujeres/ Retribución media hombres = a 1	Semestral	Por determinar
	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas		
Conciliación	% medidas implantadas	<u>(Nº medidas implantadas x 100)</u> Total medidas propuestas	Anual	Por determinar



DESARROLLO DEL PLAN	Nº total de medidas propuestas en el Plan que se han llevado a cabo.	(Nº medidas totales implantadas x 100) Total medidas propuestas en todo el plan	Anual	Por determinar
	Nº de medidas no contempladas en el plan que se han introducido y desarrollado	Nº de nuevas medidas incorporadas Nº de nuevas medidas desarrolladas		

En Icod de los vinos a 3 de febrero de 2017

LA PRESIDENTA

Mónica Méndez Domínguez