

PLA D'IGUALTAT FUNDACIÓ AIGUA DE COCO





ÍNDEX

- I. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT I MISSIÓ**
- II. CONTEXT I MARC NORMATIU JURÍDIC DEL PLA D'IGUALTAT.**
- III. DIAGNÒSTIC**
- IV. OBJECTIUS DEL PLA**
- V. ACCIONS I/O MESURES PER INTEGRAR LA IGUALTAT**
- VI. AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA**



I. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT I MISSIÓ

Agua de Coco és una fundació que es dedica des del 1994 a la cooperació internacional i des de fa deu anys a la sensibilització i educació per al desenvolupament.

La nostra missió és contribuir a millorar la qualitat de vida de les persones en risc d'exclusió social als països del Sud, principalment Madagascar i Cambodja i centrant-nos especialment en les dones i la infància, a través de l'educació com a motor per al desenvolupament de les comunitats.

II. CONTEXT I MARC NORMATIU JURÍDIC DEL PLA D'IGUALTAT

Un Pla d'igualtat és l'instrument emprat per les empreses i les organitzacions per garantir la igualtat entre dones i homes. Aquests plans se solen adoptar en el marc de la responsabilitat social corporativa, però a més estan regulades en diversos instruments normatius.

La Llei orgànica 3/2007 és la que regula amb més detall aquests instruments, que són d'adopció obligatòria per a determinades empreses.

La característica daquests plans és que no s'utilitzen com una declaració d'intencions, sinó que inclouen mesures exigibles i aplicables.

Els plans d'igualtat troben fonament en un bon nombre de preceptes de l'ordenament jurídic espanyol, començant per la norma fonamental.

Constitució espanyola

La Constitució Espanyola consagra el principi d'igualtat explícitament en dos articles (principalment):

A l'article 9 estableix la igualtat material, mentre que ordena als poders públics la tasca de facilitar i promoure la igualtat real i als ciutadans sotmetre's a l'ordre jurídic i constitucional.

A l'article 14 estableix la igualtat formal, en tant que prohibeix les discriminacions de tota mena fundades en raons com el sexe o les circumstàncies personals.

Per descomptat, el principi d'igualtat és transversal, de manera que tinta la totalitat de la Constitució. Com a exemples, l'article 32 planteja la igualtat matrimonial i l'article 35 prohibeix la discriminació laboral.

En definitiva, la Constitució configura la igualtat com a principi transversal, informador de l'ordenament jurídic i la pràctica administrativa, que també obliga els ciutadans.



Legislació internacional

Per descomptat, el principi de llibertat també està protegit per la legislació internacional. Entre aquestes normes, destaquen:

Els articles 7 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans, que proclamen la igualtat i prohibeixen la discriminació laboral.

Diversos convenis de l'OIT, com el 100 i el 111, que prohibeixen la discriminació laboral per raó de sexe.

Els articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics i 2, 6 i 7 del Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals.

Legislació comunitària

Per descomptat, a aquesta legislació internacional se suma l'europea, que inclou diverses Directives, així com:

- L'Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes.
- La Carta Europea de la Dona.
- El Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere.

Legislació nacional

A aquestes normes superiors se suma la legislació nacional, manifestada com s'ha vist a la Constitució, però també en diverses lleis i reials decrets. Entre totes aquestes fonts, és fonamental citar:

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

El Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

III. DIAGNÒSTIC

A la Fundació Aigua de coco comptem amb un Pla d'Igualtat i encara que no tenim l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat (ja que tenim menys de 250 treballadors/es), hem volgut posar de manifest el nostre compromís per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ja que un dels nostres objectius és millorar la qualitat de vida de les dones a països del sud, col·lectiu especialment risc d'exclusió social.

Des de la nostra fundació entenem que les condicions de treball incideixen en les condicions de vida de les persones, ja que el temps de treball constitueix un aspecte molt important que transcendeix la vida social.

Per això la necessitat d'avançar en el compliment del principi d'igualtat efectiva d'oportunitats, establint unes condicions que permetin i afavoreixin, de manera real i efectiva, la conciliació de la vida laboral i privada. Per tant, amb l'elaboració del present Pla es pretén assolir l'objectiu que fonamenta la Llei 3/2007, així com continuar avançant en el desenvolupament d'un marc favorable de relacions laborals basat en la igualtat d'oportunitats, la no-discriminació i el respecte a la diversitat, promovent un entorn segur i saludable.

Per a l'elaboració del pla hem comptat amb l'ajuda del Patronat, direcció i equip consultor de treballadors el que ha conformat un comitè d'Igualtat de l'entitat i que han format part de tot el procés, des de la recollida d'informació del Diagnòstic fins a la redacció final del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

En una primera fase hem realitzat una anàlisi de la matèria de gènere mitjançant diverses reunions de caràcter formatiu i d'assessorament amb la plantilla. Aquest diagnòstic ha permès conèixer la realitat de la plantilla, detectar-ne les necessitats i definir els objectius de millora, determinant les propostes que s'integren en aquest Pla d'Igualtat. A continuació, detallem el nombre d'homes i dones i el percentatge d'aquestes dins del patronat, els llocs directius i la plantilla general.

	DONES	HOMES	%DONES
PATRONAT	2	4	33%
LLOCS DIRECTIUS	1	1	50%
PLANTILLA GENERAL	5	2	71%

En una segona fase i després de l'anàlisi del diagnòstic, s'han plantejat uns objectius de millora incidint de forma expressa en aquells camps en què el diagnòstic de situació ha mostrat punts febles en aspectes relacionats directament i indirectament amb la igualtat d'oportunitats.

IV. OBJECTIUS

Els objectius generals plantejats són els següents:

Objectiu General:

- 1) Enfortir el compromís de la Fundació Aigua de Coco amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, consolidant en el funcionament intern els principis i valors d'igualtat que aplica a la seva activitat diària.

Objectius específics:

- 1) Promoure el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, garantint les mateixes oportunitats professionals en ocupació, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.
- 2) Garantir a l'empresa l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i especialment les derivades de la maternitat, la paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i les condicions laborals.



- 3) Eliminar tota manifestació de discriminació en la promoció interna i selecció per tal d'assolir una representació equilibrada de la dona a la plantilla.
- 4) Prevenir l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, implantant un codi de conducta que protegeixi tots els empleats i les empleades d'ofenses de naturalesa sexual. Aquest codi de conducta i el procediment per reportar i tractar qualsevol irregularitat d'aquesta índole ve reflectit al nostre codi ètic i de conducta aprovat l'any 2018 pel patronat de la Fundació Aigua de Coco.
- 5) Promoure mitjançant accions de comunicació i formatives la igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzatius.
- 6) Potenciar la conciliació de la vida professional, personal i familiar a totes les empleades i empleats de l'empresa, amb independència de la seva antiguitat a través del Pla de conciliació de la fundació on es recullen les mesures necessàries perquè els treballadors puguin compaginar la seva feina amb la seva vida personal/familiar.

Tenint en compte aquests objectius hem establert una sèrie de mesures encaminades a pal·liar els dèficits trobats i aconseguir una igualtat efectiva d'oportunitats entre les dones i els homes. Aquestes mesures han estat estructurades en vuit àrees d'anàlisi: estructura de la plantilla, selecció, promoció, formació, retribucions, conciliació, sexisme i assetjament laboral i cultura organitzativa. Per a cadascuna d'aquestes àrees es defineix un o diversos aspectes a millorar i per tant un o més objectius a assolir per superar les deficiències detectades i es detallen les mesures previstes per assolir-los, indicant els objectius a la consecució dels quals serveixen i la data del començament. El resum de mesures és el següent:

- **Estructura de la plantilla:**
 - Equilibrar els diferents tipus de contractació perquè reflectisca la proporció d'homes i dones en plantilla.
 - Realitzar periòdicament una anàlisi sobre el percentatge de dones i homes en plantilla.
 - Dissenyar un sistema que permeti registrar durant l'entrevista de sortida els motius dels cessaments voluntaris.
 - Fomentar la contractació de dones/homes en llocs i categories en què estiguin subrepresentades/us.
- **Selecció:** Sensibilitzar i orientar a través de formació específica o documentació apropiada totes les persones que participen en els processos de selecció de personal.
- **Formació:**
 - Periòdicament analitzar el nombre d'hores de formació rebuda per dones i homes a l'empresa.
 - Formar i sensibilitzar en temes d'igualtat de gènere tant dones com homes de l'empresa.
 - Formar tant dones com homes de l'empresa en lideratge.
 - Detectar necessitats, dissenyar, planificar i organitzar la formació des d'un enfocament de gènere i comprovar que dones i homes accedeixen per igual a la formació.

- **Cultura organitzativa i clima laboral:**
 - Informar la plantilla de l'existència d'un Pla d'Igualtat, del perquè i els objectius del mateix.
 - Utilitzar un llenguatge no sexista a la redacció dels comunicats interns i externs.
 - Usar mètodes i materials de formació no sexistes (llenguatge, dibuixos i fotografies, exercicis, exemples que s'utilitzen als cursos, jocs de rol...).
 - Informar les empreses clients i proveïdores del compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació.
 - Treballar per eliminar estereotips per sexe que puguin afectar l'elecció d'estudis i professions.
- **Reconciliació:** Elaboració un catàleg de les mesures de conciliació que hi ha a l'empresa i donar-lo a conèixer a tota la plantilla. El 2019 s'elabora un Pla de Conciliació de la Fundació Aigua de Coco.
- **Sexisme i assetjament sexual:** Crear un "Protocol d'actuació" que reguli l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloent-hi la definició, un procediment de prevenció, actuació i de mesures sancionadores. Això es recull al codi ètic i de conducta de la Fundació Aigua de Coco.

V. ACCIONS O MESURES PER INTEGRAR LA IGUALTAT

A. Enfortiment de la cultura d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'organització.

Objectius:

- 1) Incorporar de manera transversal, la igualtat entre dones i homes a la cultura organitzacional.
- 2) Visibilitzar el compromís de l'entitat amb la igualtat entre dones i homes.

Mesures:

- **Difusió del pla d'igualtat i dels resultats de la seva aplicació**

A través dels canals de comunicació habituals a l'empresa s'informarà totes les persones treballadores de la posada en marxa del Pla d'Igualtat, la seva finalitat i objectius, així com les accions que s'hi preveuen.

Així mateix, es mantindrà informada la plantilla i el Patronat del desenvolupament del Pla, accions realitzades i resultats, evolució dels indicadors d'igualtat i aproximació als objectius d'igualtat de l'organització.

- **Campanya de sensibilització per a la igualtat**

Al llarg de la vigència del pla, s'organitzaran actes la finalitat dels quals serà potenciar la sensibilitat de totes les persones integrants de la Fundació Aigua de Coco cap a les situacions de desigualtat entre dones



i homes. Aquests actes inclouran la celebració de conferències, tallers, jornades, publicació de fullets, etc.

- **Incorporació d'indicadors de gènere i igualtat al sistema de gestió de la qualitat**

Aquests indicadors permetran determinar l'evolució i la millora contínua de l'organització en matèria de recursos humans.

Persones destinatàries: Tota la plantilla

Responsable: Direcció

Calendari d'execució: Tota la vigència del Pla

Indicadors de seguiment:

- 1) Un esdeveniment trimestralment, durant la vigència del pla
 - a. Nombre de persones informades sobre el Pla d'Igualtat segons sexe
 - b. Tipus de canals de difusió emprats
 - c. Nombre i tipus d'esdeveniments de sensibilització desenvolupats

B. Formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Objectius:

- 1) Generar una cultura organitzacional sensible a les desigualtats de gènere.
- 2) Formar el patronat, l'equip directiu i el personal de comandament intermedi en una gestió dels recursos humans des d'una òptica d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- 3) Facilitar el desenvolupament de les accions del Pla d'Igualtat

Mesures:

S'articularà en el marc del Pla de Formació de l'empresa una formació en gènere i igualtat d'oportunitats estructurada en mòduls que, partint d'una formació bàsica, oferiran formació més especialitzada a mesura que avanci el Pla i en funció de la participació de cada treballadora i treballador en el desenvolupament del mateix.

Serà necessari establir mecanismes d'avaluació i seguiment per garantir l'assimilació i l'aprofitament de la formació, de manera que es puguin programar noves accions formatives si es detecten dificultats en l'aplicació dels continguts o sorgissin noves demandes de formació en matèria d'igualtat per part de les persones participants.

1. Mòdul de formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

S'adreça a totes les treballadores i treballadors, incloses les persones de nou ingrés, amb una durada mínima de 4 hores, amb els continguts següents:

- La igualtat d'oportunitats entre dones i homes:
 - Conceptes bàsics



- o Marc regulador
- o Àmbits per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- La igualtat com a valor central de la cultura d'una empresa
 - o Estratègies a promoure la igualtat d'oportunitats
 - o Beneficis per a les empreses
 - o Beneficis per a les treballadores i els treballadors

Per la seva rellevància, la participació de l'equip directiu i el personal de comandament intermediari serà prioritària.

2. Mòdul de formació per a la integració de la igualtat d'oportunitats en la gestió de recursos humans

Dirigida a l'equip directiu i responsables de Departament tindrà una durada mínima de 10 hores i haurà d'incloure els continguts següents:

- La igualtat d'oportunitats com a estratègia de millora de la gestió d'una empresa
- Conceptes clau per integrar la igualtat d'oportunitats a les empreses
 - o Anàlisi de gènere
 - o Avaluació d'impacte de gènere
- L'aplicació del principi d'igualtat a la gestió dels recursos:
 - o Reclutament i selecció
 - o Formació i promoció
 - o Política retributiva
 - o Reconciliació
 - o Salut laboral.

3. Mòdul de formació per a l'actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Dirigida a les persones integrants de les comissions investigadores de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe. Tindrà una durada mínima de 4 hores, abordant els continguts següents:

- Concepte d'assetjament sexual i per raó de sexe
 - o Definició i dimensions de l'assetjament sexual
 - o L'assetjament sexual a Espanya
- Actuacions per a la prevenció de l'assetjament sexual
 - o Circumstàncies de l'assetjament sexual
 - o Condicions i factors de risc de l'assetjament
 - o Conseqüències de l'assetjament sexual
- Actuacions davant de l'assetjament sexual
 - o Assistència a la víctima
 - o Procediments formals i informals
 - o Sancions disciplinàries. Marc normatiu

Persones destinatàries: tota la plantilla.

Responsable: Direcció



Calendari d'execució: Durant tota la vigència del Pla

Indicadors de seguiment:

- a) Nombre d'accions formatives per mòdul realitzades
- b) Nombre de persones participants a les mateixes, per nivell jeràrquic segons sexe
- c) Nombre d'hores de formació de formació realitzades
- d) Noves necessitats formatives identificades
- e) Nombre i tipus de noves necessitats de formació identificades
- f) Programació de noves activitats formatives al Pla de Formació
- g) Utilitat de la formació

C. Estudi de les característiques de la plantilla i la seva situació a

l'organització Objectius:

- 1) Aprofundir en el coneixement de la situació de la plantilla.
- 2) Identificar qualsevol possible desigualtat no detectada al diagnòstic elaborat

Mesures:

- **Estudi sobre l'accés de dones i hòmens a les categories superiors**

S'aprofundirà l'anàlisi realitzada en el diagnòstic que ha servit de base a aquest pla d'igualtat, creuant la informació relativa a les categories a què accedeixen dones i homes, amb l'estabilització de la relació contractual en l'organització i la variable edat.

- **Estudi sobre responsabilitats familiars**

Es durà a terme una anàlisi (amb la participació voluntària del personal) per tal de conèixer tant la idoneïtat de les mesures de conciliació disponibles per al personal, com la possible relació amb la taxa de treball més gran a temps parcial identificades entre les treballadores.

Persones destinatàries: tota la plantilla.

Responsable: Direcció, Comissió d'Igualtat

Calendari d'execució: Durant la vigència del Pla d'Igualtat

Indicadors de seguiment:

- a) Estudis realitzats
- b) Variables analitzades
- c) Eines emprades

D. Perfeccionament dels procediments de selecció

Objectius:

- 1) Homogeneïtzar els criteris emprats en la selecció de personal.
- 2) Eliminar possibles biaixos de gènere en els processos de selecció.

Mesures:

- **Definició de perfils professionals**

S'elaborarà una descripció de tots els llocs de treball de l'organització, determinant el seu perfil professional en base a criteris homogenis i no esbiaixats respecte a les competències, habilitats, coneixements que requereixen cadascun. Aquests perfils s'incorporaran i/o completaran les fitxes de lloc de treball.

- **Sistematització de les eines emprades en els processos de selecció**

S'elaborarà una estructura o guió d'entrevista personal que cal emprar en els processos de selecció. Es prestarà una atenció especial a l'exclusió de preguntes d'índole personal. La valoració de les respostes es realitzarà prenent com a referència els requisits establerts als perfils professionals elaborats.

Persones destinatàries: tota la plantilla

Responsable: Direcció

Calendari d'execució: Durant la vigència del Pla

Indicadors de seguiment:

- a) Nombre de perfils professionals elaborats
- b) Tipus de criteris emprats en l'elaboració dels perfils professionals
- c) Tipus de criteris emprats al guió d'entrevista

Aproximació pressupostària: no cal dotació pressupostària complementària.

E. Accés de dones als llocs de presa de decisions

Objectius:

- 1) Eliminar la segregació vertical

Mesures:

- **Desenvolupament de base de dades de les treballadores amb potencial de desenvolupament.**

S'identificaran les treballadores amb més potencial de desenvolupament professional, per tal de promoure la seva candidatura en els processos de promoció interna destinats a cobrir llocs de responsabilitat i/o de presa de decisions



- **Priorització a la designació de dones** per ocupar llocs de responsabilitat en què està subrepresentades fins a assolir la presència equilibrada en aquests llocs

Persones destinatàries: treballadores de la plantilla

Responsable: Direcció i Patronat

Calendari d'execució: Durant tota la vigència del Pla. **Indicadors de**

seguiment:

- a) Nombre de dones amb potencial identificades
- b) Percentatge que representen respecte al total de dones
- c) Perfil de les dones amb potencial: edat, nivell acadèmic, especialització, si és el cas, antiguitat a l'organització, entre altres variables
- d) Evolució de la participació de dones en els processos de promoció
- e) Nombre de dones i/o homes promocionats a llocs de decisió.
- f) Increment de la presència de dones en llocs de responsabilitat/presa de decisions

Aproximació pressupostària: no necessita dotació

F. Elaboració d'un Pla de

Conciliació Objectius:

- 1) Formalitzar les mesures de conciliació instaurades a l'organització.
- 2) Afavorir l'equilibri entre la vida professional i la vida personal i familiar de les treballadores i els treballadors de la Fundació Aigua de Coco.

Mesures:

- **Catàleg de les mesures de conciliació existents**

Es recopilaran les mesures que actualment estan adoptant per facilitar la conciliació de la vida laboral familiar i personal de treballadors i treballadores de Fundació Aigua de Coco

- **Pla de conciliació**

A partir de les mesures recollides al catàleg, així com aquelles disposades al conveni col·lectiu i les assenyalades per la plantilla a l'enquesta realitzada com a part del diagnòstic d'igualtat, s'elaborarà un pla de conciliació, aplicable a tot el personal de la fundació que afavoreixi el seu desenvolupament professional i personal en harmonia

Es valorarà la possibilitat d'enfortir els continguts del pla amb una enquesta nova, més centrada en qüestions relacionades amb interessos i necessitats de la plantilla en la matèria.

- **Difusió del pla de conciliació**

Es comunicarà per comunicació interna a tot el personal l'existència i els continguts del pla de conciliació de l'entitat.



Persones destinatàries: tota la plantilla

Responsable: Adreça i Patronat.

Calendari d'execució: A partir de l'aprovació del pla de conciliació, durant la vigència del pla.

Indicadors de seguiment:

- a) Nombre i tipus de mesures catalogades
- b) Nombre i tipus de mesures incloses al pla
- c) Tipus d'eines emprades per a la recollida d'informació.
- d) Nombre de persones que han facilitat informació sobre necessitats de conciliació, per sexe
- e) Increment del nombre de mesures de conciliació disponibles
- f) Nombre de persones que fan ús de les mesures de conciliació, per sexe
- g) Increment en l'ús de les mesures de conciliació, per sexe
- h) Nombre de persones que han rebut informació sobre les mesures de conciliació, per sexe.
- i) Tipus de canals de difusió utilitzats

Aproximació pressupostària: no cal dotació pressupostària complementària.

G. Revisió de l'estructura

salarial Objectius:

- 1) Assegurar l'aplicació del principi d'igualtat de retribució per feines d'igual valor

Mesures:

- **Estudi de l'estructura salarial amb enfocament de gènere**

Elaboració d'un estudi sobre la possible incidència de biaixos de gènere al sistema retributiu. Aquesta anàlisi prendrà en consideració els perfils professionals elaborats en el marc d'aquest pla d'igualtat i els posarà en relació amb les retribucions efectivament rebudes per treballadores i treballadors en cadascun dels diferents grups professionals.

En cas d'identificar-se raons no objectives per a l'existència de diferències salarials entre dones i homes del mateix grup professional, caldrà determinar mesures que permetin assolir de mica en mica l'equitat retributiva i el calendari per posar-la en marxa.

Persones destinatàries: tota la plantilla

Responsable: Direcció

Calendari d'execució: Durant tota la vigència del Pla

Indicadors de seguiment:

- a) Criteris retributius revisats i/o corregits
- b) Nombre de llocs en què s'ha revisat/modificat la retribució salarial per sexe de la persona que l'exerceix
- c) Tipus de perfils professionals ajustats



- d) Tipus de mesures adoptades per a la reducció de les diferències salarials.
- e) Reducció de les diferències salarials entre dones i homes del mateix nivell

Aproximació pressupostària:

Si l'estudi de les retribucions donés com a resultat l'existència de desigualtats no justificades, la correcció de les mateixes requeriria dotació pressupostària.

H. Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Objectius:

- 1) Garantir el respecte a la dignitat de les persones i la sanció de les actuacions que atemptin contra ella.

Mesures:

- **Existència d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**

Hi ha un protocol d'actuació recollit al codi ètic i de conducta de la Fundació Aigua de Coco que inclourà:

- o Mecanismes de formals i informals d'actuació
- o Procediments per reportar.
- o Procediment sancionador

Atesa la complexitat i la rellevància de la tasca de les persones que facin el seguiment dels casos d'assetjament sexual, les persones responsables del seguiment dels casos d'assetjament hauran de comptar amb l'assessorament de persones que tinguin uns coneixements legals bàsics i de sensibilització envers la igualtat d'oportunitats, violència de gènere i atenció a víctimes.

Persones destinatàries: tota la plantilla

Responsable: Direcció i Patronat

Calendari d'execució: Tota la vigència del Pla. **Indicadors de**

seguiment:

- a) Nombre de persones que han demanat informació sobre el protocol, per sexe
- b) Nombre de persones que han rebut informació sobre el protocol, per sexe.
- c) Percentatge de persones que han demanat i rebut informació sobre el protocol en relació amb la plantilla, segons sexe.

Aproximació pressupostària: no cal dotació pressupostària complementària.



VI. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment és un instrument essencial per registrar el desenvolupament del Pla d'igualtat. Permet conèixer el grau de funcionament del Pla, i flexibilitzar-ne els continguts per adaptar-lo a les necessitats que puguin sorgir durant la seva realització.

Alhora, l'avaluació permet conèixer el nivell de realització assolit pel Pla, l'impacte que ha tingut sobre el funcionament de l'empresa, la plantilla i fins i tot la comunitat, per valorar així la necessitat de continuar impulsant aquest tipus de mesures.

Objectius:

- 1) Efectuar el degut control de les accions contemplades al Pla a fi que s'ajustin al temps i forma previstos.
- 2) Conèixer les dificultats que es presentin durant el desenvolupament per solucionar-les i contribuir al millor funcionament del Pla.
- 3) Avaluar el compliment dels objectius i analitzar la continuïtat del Pla.
- 4) Valoració del Pla d'Igualtat i de la igualtat d'oportunitats a l'organització.

Persones responsables: Direcció i Patronat

Calendari d'execució: el seguiment es realitzarà de manera continuada, des de la posada en marxa del Pla.

Procediment:

- Es revisaran i s'adaptaran els sistemes d'informació de manera que permetin conèixer la situació i l'evolució de dones i homes a l'empresa.
- El seguiment de cada acció s'efectuarà d'acord amb una sèrie d'indicadors, previstos a cada acció, però susceptibles de canvi o ampliació per respondre de manera més adequada a les necessitats que es vagin presentant. Els indicadors recolliran la informació desagregada per sexe.
- La informació recollida es plasmarà en informes semestrals, a partir dels indicadors previstos i de les fitxes produïdes a l'execució del Pla. Els informes s'han de referir a la situació actual i l'evolució dels indicadors objecte d'anàlisi, i han de desagregar la situació comparada d'homes i dones en els processos analitzats, l'evolució i la reducció de diferències entre les unes i les altres respecte a informes anteriors.
- Els informes es traslladaran al Patronat per a la valoració del desenvolupament del Pla i de l'abast dels objectius d'igualtat de l'empresa. La valoració haurà incloure la proposta de modificació d'accions o la incorporació d'altres noves accions, si els resultats ho aconsellen.
- S'informarà la plantilla del desenvolupament i el resultat de l'aplicació del Pla.
- Avaluació del Pla d'Igualtat per part del Patronat.



Propostes de futur

L'avaluació serà efectuada per la Comissió d'Igualtat que elaborarà els instruments necessaris per a la realització (qüestionaris, guió d'entrevista, etc.) i es recolzarà en els informes, les actes de reunions i altres tipus de documentació elaborada durant el seguiment del Pla.