



PLAN DE IGUALDAD



PLAN DE IGUALDAD

Índice

PLAN DE IGUALDAD	1
0 INTRODUCCIÓN	3
1 OBJETIVOS	4
2 EJES DE INTERVENCIÓN	5
3 ACCIONES Y MEDIDAS POR EJE	6
4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24
5 CRONOGRAMA	28

PLAN DE IGUALDAD

0 INTRODUCCIÓN

GRUPOCOPSA, SL., ha puesto en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad. En el marco de la Asistencia Técnica ofrecida por GRUPOCOPSA, SL., se ha realizado, como paso previo a la elaboración del Plan, un informe de diagnóstico con fecha 10 de marzo de 2020 para conocer la situación de la empresa respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, identificando sus fortalezas y debilidades en materia de igualdad, así como las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad para corregir las desigualdades detectadas. Para conseguir el equilibrio buscado, se negocia el presente Plan de Igualdad con una vigencia de dos años. Este documento ha sido aprobado en el seno del Comité Permanente de Igualdad el día 19 de marzo de 2020. GRUPOCOPSA, SL., cuenta con elementos claves para integrar la igualdad que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento:

- Contar con una Dirección que apoyan el desarrollo e implementación de la igualdad entre mujeres y hombres en GRUPOCOPSA, SL.,.
- Contar con un Comité de Igualdad que vela por la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de la organización.

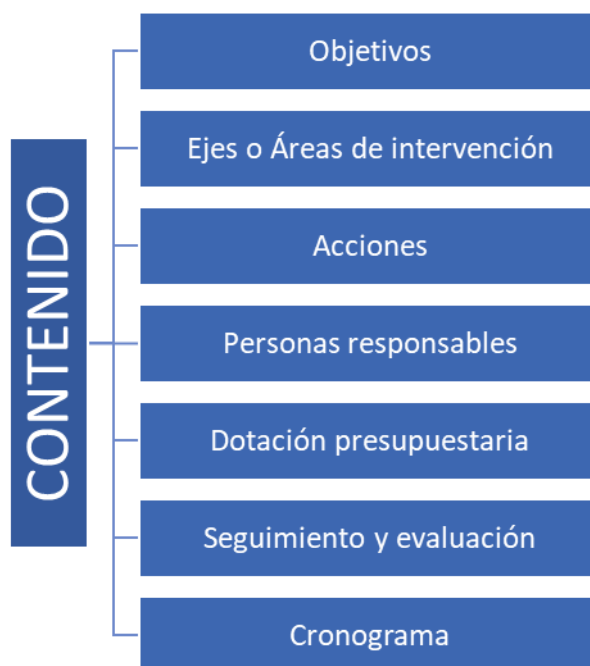
Los contenidos de este Plan de Igualdad, responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de GRUPOCOPSA, SL., en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma, el Plan de Igualdad trata de cubrir los huecos detectados en relación con la igualdad de oportunidades, entre los que se encuentran como **prioritarios** los siguientes:

- Es aconsejable revisar el procedimiento de acceso a la empresa con la finalidad de fomentar la posibilidad de cubrir más puestos con personal femenino y equilibrar la participación por ambos sexos.

PLAN DE IGUALDAD

- Se aconseja la revisión del lenguaje (escrito y hablado) no sexista, utilizando uno más inclusivo y genérico.
- Es aconsejable diseñar un procedimiento para el tratamiento de situaciones de acoso, adaptándolo a las modificaciones incorporadas a la normativa en años recientes.

Estos resultados dan lugar a diferentes ejes de intervención en que se desarrolla el Plan de Igualdad que se presenta a continuación y obedece a la siguiente estructura de contenidos para cada una de las actuaciones a llevar a cabo para la implementación de la igualdad entre mujeres y hombres:



1 OBJETIVOS

El **Objetivo general** del Plan de Igualdad de GRUPOCOPSA, S.L., es integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su cultura organizativa, así como en la gestión de sus recursos humanos.

PLAN DE IGUALDAD

Objetivos Específicos:

1. Fortalecer el compromiso de GRUPOCOPSA, SL., con la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Favorecer el acceso y promoción de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
3. Incrementar la presencia de mujeres en la plantilla.
4. Promover las políticas de conciliación como estrategia para integrar la igualdad.
5. Garantizar la salud y el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.

2 EJES DE INTERVENCIÓN

Los objetivos definidos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad, centrado en los siguientes Ejes de intervención:

OBJETIVOS	EJES DE INTERVENCIÓN
Objetivo 1	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
Objetivo 2 y 3	Igualdad en el acceso y desarrollo profesional
Objetivo 4	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Objetivo 5	Salud Laboral

PLAN DE IGUALDAD

3 ACCIONES Y MEDIDAS POR EJE

Para dar cumplimiento a los objetivos del Plan y teniendo en cuenta las necesidades detectadas en el diagnóstico, se han diseñado una serie de acciones y medidas, por Eje de intervención, para mejorar la situación de partida de GRUPOCOPSA, SL., respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. A continuación, se presenta una tabla en la que se han recogido, a modo de resumen y que seguidamente se amplía, los ejes en los que es necesario intervenir, los objetivos, las acciones y medidas que se van a desarrollar para alcanzar los objetivos planteados.

EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS	ACCIONES	MEDIDAS
1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD OBJETIVO 1: Fortalecer el compromiso de GRUPOCOPSA, SL., con la igualdad entre mujeres y hombres.	1.1. Sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa	1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación 2. Campaña de información y sensibilización para la igualdad
	1.2. Formación para la igualdad de oportunidades	1. Inclusión de oferta de formación básica en materia de igualdad en el Plan de formación 2. Formación para la integración de la igualdad en la gestión de recursos humanos 3. Formación y/o sensibilización sobre el uso de lenguaje inclusivo, prevención de acoso sexual y por razón de sexo y corresponsabilidad
	1.3. Fomento de la comunicación incluyente	1. Revisión de documentos internos y externos, página Web e Intranet desde la perspectiva de género
2. ACCESO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL OBJETIVO 2: Favorecer el acceso y promoción de mujeres y hombres en puestos y niveles en igualdad de condiciones OBJETIVO 3: Incrementar la presencia de mujeres en puestos y niveles en los que están subrepresentadas.	2.1. Sistematización de los procedimientos para la provisión temporal de puestos de trabajo	1. Incorporación del principio de igualdad en todo el proceso de provisión de puestos
	2.2. Desarrollo de acciones positivas dirigidas a impulsar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos	1. Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación laboral del sexo menos representado

PLAN DE IGUALDAD

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL OBJETIVO 4: Promover una adecuación y ajuste de tiempos entre la esfera laboral, familiar y personal.	3.1. Revisión de las medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	1. Realización de estudio de detección de necesidades de conciliación en la plantilla
		2. Viabilidad de nuevas medidas de conciliación
4. SALUD LABORAL OBJETIVO 5: Garantizar la salud y el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo	4.1. Elaboración y aplicación de procedimientos de prevención y actuación frente a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	1. Elaboración de un protocolo para prevenir y actuar
		2. Revisión del plan de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género
		3. Elaboración de un decálogo para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género.

A partir de este esquema general se presenta el desarrollo de cada una de las acciones y medidas contempladas en el Plan de Igualdad de GRUPOCOPSA, SL.,

PLAN DE IGUALDAD

EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1: Fortalecer el compromiso de GRUPOCOPSA, SL., con la igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 1.1: Sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa

ACCIÓN 1.2: Formación para la igualdad entre mujeres y hombres

ACCIÓN 1.3: Fomento de la Comunicación incluyente

[ACCIÓN 1.1: Sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa](#)

Objetivos

- Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
- Dar a conocer el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres.

Medidas

1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación

Se difundirá la existencia y puesta en marcha del Plan de Igualdad, a través de los canales habituales de comunicación en GRUPOCOPSA, SL., (página Web, correo electrónico y reuniones). Dicha información hará referencia al compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres, el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, los principales resultados del diagnóstico de igualdad realizado, las acciones y medidas previstas en el Plan, así como de los resultados del desarrollo de las mismas.

PLAN DE IGUALDAD

2. Campaña de información y sensibilización para la igualdad

A lo largo de la vigencia del Plan, se organizarán diferentes comunicaciones orientadas a potenciar la sensibilidad de todas las personas, que forman parte de GRUPOCOPSA, SL., hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres:

- Mujeres y hombres en el mercado de trabajo
- Conciliación y Corresponsabilidad
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Comunicación incluyente

Estos actos serán promovidos por el Comité Permanente de Igualdad y se llevarán a cabo en el marco de comunicados oficiales, mediante correo electrónico, jornadas de reuniones específicas, colocación en puntos visibles por los trabajadores, etc.

Personas destinatarias

Todas las personas que forman parte de GRUPOCOPSA, SL.

Personas responsables

Comité Permanente de Igualdad de GRUPOCOPSA, SL.

Calendario de ejecución

Medida 1: Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Medida 2: Una actividad en cada semestre durante la vigencia del Plan

Indicadores de seguimiento

PLAN DE IGUALDAD

- I. Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad, por sexo
- II. Tipo de canales de difusión empleados
- III. Tipo de información facilitada
- IV. Nº y tipo de actividades de sensibilización desarrolladas
- V. Nº de personas participantes en las actividades de sensibilización, por sexo
- VI. Tipo de contenidos de igualdad abordados en las actividades de sensibilización

Aproximación presupuestaria

Se precisará algún presupuesto para la campaña de difusión e información, en función del tipo de actividades que se planifiquen (cartelería, jornadas, etc).

ACCIÓN 1.2: Formación para la igualdad entre mujeres y hombres

Objetivos

- Incorporar transversalmente, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
- Propiciar una cultura organizacional sensible a la desigualdad entre mujeres y hombres.
- Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.

Medidas

1. Formación básica en materia de igualdad

PLAN DE IGUALDAD

La formación estará dirigida a toda la plantilla, incluidas las personas de nuevo ingreso, con una duración mínima de 4 horas y con los siguientes contenidos:

- La igualdad entre mujeres y hombres:
 - a) Conceptos básicos
 - b) Marco normativo
 - c) Ámbitos para promover la igualdad entre mujeres y hombres
- La igualdad como valor central de la cultura de la entidad:
 - a) Estrategias para promover la igualdad entre mujeres y hombres
 - b) Beneficios para la organización
 - c) Beneficios para las trabajadoras y los trabajadores

2. Formación para la integración de la igualdad en la gestión de recursos humanos

Dirigida a la Dirección y Consejeros Delegados que participan en los procesos de selección, formación y promoción, tendrá una duración mínima de 20 horas y deberá incluir los siguientes contenidos:

- La igualdad de oportunidades como estrategia de mejora de la gestión de una organización
- Conceptos clave para integrar la igualdad de oportunidades en las empresas
 - a) Análisis de género
 - b) Evaluación de impacto de género

PLAN DE IGUALDAD

- La aplicación del principio de igualdad en la gestión de los recursos:
 - a) Reclutamiento y selección
 - b) Formación y promoción
 - c) Política retributiva
 - d) Conciliación
 - e) Salud laboral.

3. Formación y/o sensibilización sobre el uso de lenguaje inclusivo, prevención de acoso sexual y por razón de sexo y corresponsabilidad

La formación estará dirigida a toda la plantilla, incluidas las personas de nuevo ingreso, con una duración mínima de 6 horas y con los siguientes contenidos:

- Uso de lenguaje inclusivo:
 - a) Uso sexista del lenguaje
 - b) Alternativas a la comunicación sexista
 - c) Lenguaje inclusivo en otros ámbitos
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo y corresponsabilidad:
 - a) Aproximación al concepto de acoso
 - b) Conceptos y tipos de acoso
 - c) Sujetos, fases y consecuencias del acoso laboral
 - d) Prevención del acoso laboral
 - e) Protocolo de acoso

PLAN DE IGUALDAD

- f) Responsabilidad administrativa de la empresa por las conductas de acoso y violencia en el trabajo

Personas destinatarias

Dirección y Consejeros Delegados de GRUPOCOPSA, SL. y a todo el personal.

Personas responsables

Dirección/Gerencia de GRUPOCOPSA, SL.

Calendario de ejecución

Medida 1: Marzo – agosto 2020

Medida 2: antes de diciembre de 2020

Medida 3: 2021

Indicadores de seguimiento

- I. N° de acciones formativas realizadas
- II. N° de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico y sexo
- III. N° de horas de formación en igualdad realizadas

Aproximación presupuestaria

Será necesaria la contratación de personal externo experto en formación en igualdad.

ACCIÓN 1.3: Fomento de una Comunicación incluyente

Objetivos

PLAN DE IGUALDAD

- Corregir desigualdades de género en la comunicación (interna y externa) de la entidad.
- Eliminar los estereotipos de género de los documentos y comunicaciones internas y externas.

Medidas

1. Revisión de documentos internos y externos, página Web desde la perspectiva de género

Se realizará una revisión y, en su caso, corrección de los documentos de gestión y comunicaciones tanto internas como externas, para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista. Para ello, se podrá tener de referencia una Guía para el uso no sexista del lenguaje administrativo que será distribuida en todos los departamentos de GRUPOCOPSA, SL., garantizando el acceso a la misma de la totalidad de la plantilla para su aplicación. Asimismo, se revisarán y corregirán, si fuese necesario, los contenidos e imágenes de la página Web para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje e imágenes no sexistas.

Personas destinatarias

Todo el personal de GRUPOCOPSA, SL., incluidos sus partes interesadas externas (proveedores, clientes, administración pública, etc.)

Personas responsables

Comité Permanente de Igualdad de GRUPOCOPSA, SL. y gestión de la web.

Calendario de ejecución

Medida 1: Desde inicio hasta fin de vigencia del Plan.

PLAN DE IGUALDAD

Indicadores de seguimiento

- I. Nº de documentos y publicaciones cuyo lenguaje e imágenes han sido revisadas.
- II. % de documentación y publicaciones modificadas sobre el total de documentación y publicaciones revisadas.
- III. Nº de contenidos e imágenes modificados de la Web.

Aproximación presupuestaria

En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación.

EJE 2: ACCESO Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO 2: Favorecer el acceso y promoción de mujeres y hombres en puestos y niveles en igualdad de condiciones.

OBJETIVO 3: Incrementar la presencia de mujeres en puestos y niveles en los que están subrepresentadas.

ACCIÓN 2.1: Integración de la igualdad en los procesos selectivos

ACCIÓN 2.2: Desarrollo de acciones dirigidas a impulsar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos

ACCIÓN 2.1: Integración de la igualdad en los procesos selectivos

Objetivos

- Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la empresa.

Medidas

PLAN DE IGUALDAD

1. Incorporación del principio de igualdad en todo el proceso de provisión temporal de puestos.

Se definirá un procedimiento común para la realización de los procesos de provisión temporal de puestos de trabajo en toda la organización que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Este procedimiento tendrá como objetivo favorecer el acceso a mujeres en los puestos donde están subrepresentadas, en el caso de igualdad de condiciones.

Asimismo, atenderá al criterio de no discriminación por razón de sexo: Selección y valoración de las candidaturas sólo y directamente en relación con los requisitos del puesto a cubrir.

Se describirán los pasos a seguir desde que se inicia el proceso de provisión temporal del puesto hasta la adjudicación. Incluirá:

- Canales de comunicación e información de la vacante, garantizando que llega a todo el personal.
- Normas para la determinación de las pruebas a aplicar y elaboración de las mismas según los criterios de no discriminación por razón de sexo.
- Criterios de selección y valoración de las candidaturas que estarán relacionados sólo y directamente con los requisitos del puesto a cubrir.

Personas destinatarias

Todo el personal de GRUPOCOPSA, SL.

Personas responsables

Dirección y Consejeros Delegados de GRUPOCOPSA, SL..

Calendario de ejecución

Fecha elaboración y Aprobación: marzo 2020
Revisión y actualización: junio 2020

PLAN DE IGUALDAD

Medida 1: Marzo – agosto 2020 se definirá el procedimiento y a partir de ese momento se aplicará durante toda la vigencia del Plan.

Indicadores de seguimiento

- I. Procedimiento elaborado.
- II. Implantación del procedimiento.
- III. Utilización efectiva del procedimiento.
- IV. Resultados de la aplicación del procedimiento:
 - ✓ Distribución por sexo de las candidaturas de los procesos
 - ✓ Distribución por sexo de la contratación anual
 - ✓ Incremento de la contratación de mujeres en puestos en los que están subrepresentados.

Aproximación presupuestaria

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

[ACCIÓN 2.2: Desarrollo de acciones dirigidas a impulsar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos](#)

Objetivos

- Reducir la segregación ocupacional en la plantilla de GRUPOCOPSA, SL.

Medidas

- 1. Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación laboral del sexo menos representado**

PLAN DE IGUALDAD

Con carácter temporal, y mientras persistan situaciones de segregación ocupacional, ante la idoneidad equivalente de dos candidaturas se dará prioridad al acceso de personas del sexo subrepresentado en los puestos a cubrir.

Personas destinatarias

Todo el personal de GRUPOCOPSA, SL.

Personas responsables

Dirección y Consejeros Delegados de GRUPOCOPSA, SL.

Calendario de ejecución

Medida 1: Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.

Indicadores de seguimiento

- I. % de convocatorias en las que se aplica el criterio de priorización.
- II. Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los puestos que presentan segregación.

Aproximación presupuestaria

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO 4: Promover la adecuación y ajuste de tiempos de la esfera laboral, familiar y personal

ACCIÓN 3.1: Revisión de las medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

PLAN DE IGUALDAD

ACCIÓN 3.1: Revisión de las medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivos

- Identificar las necesidades de la plantilla para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medidas

1. Realización de un estudio de detección de necesidades de conciliación de la plantilla de GRUPOCOPSA, SL.

Se elaborará y distribuirá un cuestionario a toda la plantilla, a través del cual se formalizará un procedimiento, que recoja las necesidades que la plantilla pueda tener en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Deberá recoger, al menos, información relativa a:

- N° de menores a cargo del trabajador o trabajadora. Edades de los y las menores
- Existencia de personas mayores a cargo de la trabajadora o trabajador. Se especificará si esa responsabilidad es permanente o durante ciertos periodos (duración de dichos periodos)
- Existencia de personas con discapacidad o enfermedad crónica a cargo de la trabajadora o trabajador
- Situación familiar de la persona trabajadora (monoparental, separado/a o divorciado/a).
- Necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

PLAN DE IGUALDAD

La facilitación de estos datos tendrá carácter voluntario para el personal, quien podrá actualizar su ficha cuando se produzcan cambios en su situación familiar, comunicándolo a la Dirección o Consejeros Delegados para que se incorporen las nuevas condiciones. Asimismo, se informará al personal de nuevo ingreso sobre la posibilidad de aportar estos datos.

2. Viabilidad de nuevas medidas de Conciliación.

A partir de las necesidades detectadas se estudiará la viabilidad de incorporar nuevas medidas de conciliación a las actualmente disponibles.

Personas destinatarias

Todo el personal de GRUPOCOPSA, SL.

Personas responsables

Dirección y Consejeros Delegados de GRUPOCOPSA, SL.

Calendario de ejecución

Medida 1: Enero – julio 2021.

Medida 2: Septiembre - diciembre 2021

Indicadores de seguimiento

- I. Tipo de herramientas empleadas para la recogida de información
- II. N° de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo
- III. Incremento del n° de medidas de conciliación disponibles
- IV. N° y tipo de medidas incluidas en el plan de medidas de conciliación

PLAN DE IGUALDAD

- V. N° de personas por sexo que han demandado información sobre las medidas de conciliación de GRUPOCOPSA, SL.
- VI. N° de personas por sexo que han recibido información sobre dichas medidas
- VII. N° de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo

Aproximación presupuestaria

Será recomendable buscar financiación externa para la edición del estudio de necesidades de Conciliación.

PLAN DE IGUALDAD

EJE 4: SALUD LABORAL

OBJETIVO 5: Garantizar la salud y el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.

ACCIÓN 4.1: Elaboración de procedimientos de prevención y actuación frente a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

[ACCIÓN 4.1: Elaboración de procedimientos de prevención y actuación frente a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo](#)

Objetivos

- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.
- Poner en marcha mecanismos para prevenir y sancionar posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo en GRUPOCOPSA, SL.

Medidas

1. Elaboración de un protocolo para prevenir y actuar ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Se elaborará un protocolo de prevención y actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, con los siguientes contenidos:

- Posicionamiento de GRUPOCOPSA, SL., frente al acoso
- Marco normativo de referencia
- Concepto y tipificación del acoso
- Ámbito de aplicación

PLAN DE IGUALDAD

- Recursos Humanos, técnicos y materiales para aplicar el Protocolo
- Mecanismo de prevención
- Procedimientos de denuncia: Cauces de denuncia, Medidas cautelares, Procedimientos informales y procedimientos formales.
- Régimen disciplinario y sancionador
- Vigencia

2. Revisión del plan de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género.

Junto con el Técnico de prevención de riesgos laborales de la empresa se revisará el plan de prevención de riesgos laborales incluyendo la perspectiva de género y el uso del vocabulario inclusivo.

3. Elaboración de un decálogo para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género.

Se elaborará un decálogo para la salud y seguridad en el trabajo incluyendo la perspectiva de género y el uso de vocabulario inclusivo. Éste será comunicado a todos los trabajadores de la empresa, así como se publicitará a través de la web para que esté disponible a las partes interesadas.

Personas destinatarias

Todo el personal de GRUPOCOPSA, SL.

Personas responsables

Comité Permanente de Igualdad de GRUPOCOPSA, SL.

Fecha elaboración y Aprobación: marzo 2020
Revisión y actualización: junio 2020

PLAN DE IGUALDAD

Calendario de ejecución

Medida 1: Marzo – agosto de 2020.

Medida 2: Enero – marzo de 2021.

Medida 3: Enero – marzo de 2022.

Indicadores de seguimiento

- I. Tipo de contenidos incluidos en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- II. Tipo de difusión realizada
- III. Número de personas, por sexo, que han recibido información sobre el protocolo
- IV. Número de personas, por sexo, que han demandado información sobre el protocolo

Aproximación presupuestaria

No es necesaria dotación presupuestaria específica.

4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

PLAN DE IGUALDAD

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo del Comité Permanente de Igualdad.

Calendario:

El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan. Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

Procedimiento:

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la organización.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

PLAN DE IGUALDAD

- La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.
- El Comité de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
- Los informes se trasladarán a la Dirección de GRUPOCOPSA, SL., para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la organización. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.
- A través del Comité de Igualdad y la persona Responsable del Plan de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.

Evaluación del Plan de Igualdad

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

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

2. Impacto en la organización.

a) Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

PLAN DE IGUALDAD

- b) Cambio de actitudes producido.
 - c) Grado de aceptación del Plan de Igualdad
3. Desarrollo metodológico.
- a) Dificultades encontradas.
 - b) Soluciones planteadas.
4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por el Comité de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

PLAN DE IGUALDAD

5 CRONOGRAMA

MES	AÑO 2020												AÑO 2021												AÑO 2022		
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3		
EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD																											
ACCIÓN 1.1. Sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en MARACOF																											
Medida 1																											
Medida 2																											
ACCIÓN 1.2. Formación para la igualdad de oportunidades																											
Medida 1																											
Medida 2																											
Medida 3																											
ACCIÓN 1.3. Fomento de una comunicación incluyente																											
Medida 1																											
EJE 2. ACCESO Y DESARROLLO PROFESIONAL																											
ACCIÓN 2.1. Integración de la igualdad en los procesos selectivos																											
Medida 1																											
ACCIÓN 2.2. Desarrollo de acciones dirigidas a impulsar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos																											
Medida 1																											
EJE 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																											
ACCIÓN 3.1. Revisión de las medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.																											
Medida 1																											
Medida 2																											
EJE 4. SALUD LABORAL																											
ACCIÓN 4.1. Elaboración y aplicación de procedimientos de prevención y actuación.																											
Medida 1																											
Medida 2																											
Medida 3																											
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN																											
Seguimiento																											
Evaluación																											