



adisur

**PLAN DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES.**

ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS DEL SUR



ÍNDICE

Contenido

<u>ÍNDICE</u>	2
<u>1.¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?</u>	3
<u>2.BENEFICIOS DE INCORPORAR UN PLAN DE IGUALDAD</u>	3
<u>3.MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD</u>	4
<u>4.OBJETIVOS</u>	5
<u>Dichos objetivos de mejora son los siguientes:</u>	5
<u>5.MEDIDAS</u>	5
<u>6.CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE IGUALDAD</u>	6
<u>7.MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD</u>	6
<u>8.LAS FUNCIONES PRINCIPALES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, SERÁN:</u>	6
<u>9.LA NUEVA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GENERO 2018-2023</u>	
<u>10.ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO</u>	7
<u>11.PROPUESAS DE MEDIDAS Y NEGOCIACIÓN</u>	8
<u>12.IMPLANTACIÓN</u>	9
<u>13.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</u>	10

1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Un plan de igualdad tiene como finalidad eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en una organización por razón de sexo e integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. El Plan de Igualdad debe propiciar la eliminación de los desequilibrios y desigualdad de mujeres y hombres.

Este Plan de Igualdad surge a raíz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

Esta figura fue definida como un conjunto de medidas orientadas a eliminar los obstáculos que dificultan o impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mundo laboral, y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas. En la Ley Orgánica 3/2007, pero esta normativa se actualizó a través del Real Decreto-Ley 6/2019, que estableció una serie de obligaciones nuevas a la hora de crear e implementar un Plan de igualdad.

2. BENEFICIOS DE INCORPORAR UN PLAN DE IGUALDAD

- Cumplir con la legislación vigente
- Prioridad en la adjudicación de contratos por parte de las Administraciones Públicas y otras subvenciones
- Incorporación a su política de RSE. Potenciación de la imagen pública y la reputación de su empresa
- Mejora del clima laboral
- Aumento de la productividad
- Prevenir y eliminar cualquier tipo de acción discriminatoria por razón de género.
- La promoción de un ambiente laboral mas equitativo.
- La mejora de la diversidad y la inclusion.
- El aumento de la satisfacción y compromiso de los empleados, así como el fortalecimiento de la reputación.
- Mayor creatividad: la colaboración propicia un entorno propicia para la generación de ideas creativas y soluciones innovadoras de la promoción de la igualdad.
- Ampliación de recursos.
- Diversidad de perspectivas: la colaboración con diversas personas pueden aportar una variedad de perspectiva y experiencias,

3. MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD

Asociación ADISSUR declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

FDO: José Francisco Concepción Rodríguez Lugar y fecha

4. OBJETIVOS

Para comenzar se ha hecho una valoración de la actualidad en la Asociación y hemos podido detectar las necesidades y fijar unos objetivos más claros, para así mejorar y llegar a un punto óptimo.

Dichos objetivos de mejora son los siguientes:

- ❖ Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando así las mismas oportunidades laborales (retribución, formación, selección y condiciones de trabajo).
- ❖ Garantizar la ausencia de discriminación o eliminarla en caso de que exista previamente, ya sea de forma directa o indirecta por razones de sexo
- ❖ Garantizar la equidad salarial entre mujeres y hombre que desempeñan funciones similares.
- ❖ Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ❖ Eliminación de discriminación para prevenir cualquier forma de discriminación basada en género, raza, orientación sexual u otros características.
- ❖ Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos
- ❖ Mejorar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de cada empleado/a.

5. MEDIDAS

A raíz de dichos objetivos se han establecido una serie de medidas con el fin de paliar los déficits existentes **y que se consiga una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:**

- Fomento de la contratación equilibrada entre mujeres y hombres en la entidad, partiendo de la base de que es una profesión feminizada, se tratará de fomentar la figura masculina en los puestos de trabajo que no exista o en los puestos de voluntariado, siempre garantizando que haya una equidad.
- Realización periódica de un análisis sobre la situación de la entidad.
- Sensibilizar y orientar a todo el equipo de trabajo, así como a los/as futuros/as trabajadores/as de la entidad.
- Detección de necesidades de cada trabajador/a.
- Elaboración de un catálogo de medidas de conciliación.
- Establecer un “Protocolo de Actuación” que regule el acoso sexual así como la prevención y medidas de actuación y sancionadoras.
- Informar a la plantilla de la existencia de este Plan de Igualdad.

- A la hora de la redacción, uso del lenguaje no sexista.
- Informar a los usuarios y sus familiares de que existe este plan y del compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Fomentar y sensibilizar en cuestión de la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres con el trabajo diario con los/as usuarios/as y sus familiares.
- Promoción de actividades que favorezcan la eliminación de estereotipos.

6. CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE IGUALDAD

Se promueve la creación por parte de la entidad de una comisión que se encargue del correcto funcionamiento del Plan de Igualdad. Se recomienda que esta comisión esté formada por personas con capacidad de decisión y potestad, que tendrá dentro de sus competencias la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan.

7. MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

COMPOSICIÓN

Fecha:

La composición de la comisión tiene que ser paritaria. La compondrán representantes de la parte empresarial y representantes legales de trabajadoras y trabajadores, más un o una suplente por cada una de las representaciones.

La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designarán a sus representantes en la Comisión de Igualdad.

Referente del equipo directivo:

José Francisco Concepción
Rodríguez
Lorena Hernández Hernández

Técnicos de referencia en la entidad:

Ricardo Cabellos China
Bárbara González Díaz

Suplente:

María Rodríguez Sanjuán

Suplente:

Celso Hernández Rodríguez

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad y podrá ser sujeta a cambios según las personas que estén contratadas ese año.

8. LAS FUNCIONES PRINCIPALES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, SERÁN:

Velar que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades.

- ❖ Aprobar el diagnóstico de la empresa.
- ❖ Elaborar, debatir y examinar las propuestas que se pongan sobre la mesa.
- ❖ Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- ❖ Llevar un seguimiento y evaluación del Plan.
- ❖ Facilitar toda la información necesaria sobre la entidad.
- ❖ Participar activamente en todo lo relacionado con el Plan.
- ❖ Impulsar la difusión del plan de Igualdad dentro de la empresa.
- ❖ Realizar el seguimiento y evaluación del Plan.
- ❖ Promover la diversidad, fomentando un ambiente inclusivo que valore y celebre la diversidad en terminus de género.
- ❖ Garantizar a todas las personas dentro de la asociación tengan la misma igualdad de oportunidades y de trato.
- ❖ Crear un entorno seguro.

9. La nueva Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023

1. La nueva Estrategia se fundamenta en el amplísimo acervo legal y normativo del Consejo de Europa en materia de igualdad de género, así como en los logros de la primera Estrategia de 2014-2017, y los pone en relación con el contexto económico actual y la influencia política del Consejo de Europa, en especial, las prioridades globales de la Organización. En la nueva Estrategia se definen los objetivos y las prioridades del Consejo de Europa en esta materia para los años 2018-2023, señalando los métodos de trabajo y los socios principales, así como las medidas necesarias para mejorar la visibilidad de los resultados.
2. Los desafíos a los que se enfrentaron los Estados miembros del Consejo de Europa para aplicar la Estrategia 2014-2017 están vinculados con los acontecimientos del contexto mundial y regional general, entre ellos, la reacción contra los derechos humanos de la mujer, las estructuras desiguales de poder, la persistencia de la violencia por razón de género, las amenazas dirigidas contra los defensores de los derechos de la mujer, la participación limitada de la mujer en los procesos políticos y de toma de decisiones, los prejuicios y los estereotipos de género, el sexismo y la discriminación contra la mujer, en especial, la incitación sexista al odio, en línea o no, y en el discurso político, el acceso a un empleo de calidad y a recursos económicos, la ausencia de infraestructura social y económica para el ejercicio de los mismos derechos por hombres y mujeres (como la existencia de guarderías, permiso parental remunerado adecuadamente, pagos de prestaciones parentales, etc.); por último, aunque no por ello su importancia sea menor, los recortes presupuestarios y las medidas de austeridad aplicadas a las autoridades y los organismos dedicados a este menester. La adopción de leyes y políticas en materia de igualdad de género va de la mano de la dotación específica de recursos económicos y humanos. El fortalecimiento de los mecanismos institucionales para la igualdad de género, en el plano nacional y local, así como la disponibilidad de recursos a todos los niveles son, por tanto, fundamentales y marcarán los futuros avances en la mejora de la igualdad sobre el terreno.
3. El Congreso "Are we there yet? Assessing progress, inspiring action - the Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017" 6 hizo balance

de la adopción de la Estrategia y presentó una serie de recomendaciones de cara a la preparación de la siguiente estrategia de igualdad de género del Consejo de Europa, entre ellas, la necesidad de considerar los avances y los logros, así como los problemas incipientes, tales como los flujos migratorios y de refugiados.

4. Las mujeres especialmente, pero también los hombres, sufren discriminación por varios de los motivos que enumera el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y que se amplían en la jurisprudencia asociada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Deben tenerse en cuenta todas las formas de discriminación y de identidad, de tal manera que tanto las políticas de igualdad de género como las "políticas genéricas" surtan pleno efecto para todos: mujeres y hombres, y niñas y niños en su diversidad. La nueva Estrategia reconoce el importante desafío de garantizar que todas las mujeres puedan acogerse a la protección y las políticas de igualdad previstas en los instrumentos correspondientes, en concreto, los grupos desfavorecidos de mujeres (tales como las mujeres romaníes, las discapacitadas, las migrantes y las refugiadas)⁷. Con esa finalidad, la nueva Estrategia también presta la atención que se merece a las causas interseccionales de discriminación, lo que refleja el cambio que se ha producido en el debate, que ha pasado de centrarse en la discriminación múltiple⁸ a agrupar múltiples identidades y la interseccionalidad.⁹ La discriminación interseccional por razones de origen étnico, edad, discapacidad, orientación sexual o identidad de género, entre otros, margina de manera desproporcionada a determinados grupos de mujeres. Por lo tanto, la interseccionalidad se aborda como una cuestión transversal en los objetivos prioritarios de la nueva Estrategia.
5. Además, el carácter estructural y horizontal de la discriminación por razón de sexo se predica de todas las culturas y comunidades, a todos los niveles. Las desigualdades de género también se van "sumando" a lo largo de la vida, por lo que determinadas desventajas sufridas en los primeros años se acumulan con el tiempo y pueden producir dificultades más adelante. Por lo tanto, es necesario adoptar un planteamiento de las políticas de igualdad de género relacionado con el ciclo de la vida para reflejar esta realidad.
6. En la nueva Estrategia, se reconoce la importancia de atajar las brechas de género que persisten en el empleo, las retribuciones, la pobreza, las pensiones y el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades domésticas y del cuidado entre las mujeres y los hombres como factor fundamental para la independencia económica de la mujer. La independencia y el empoderamiento económicos de la mujer son requisitos indispensables para la igualdad de género y para crear una sociedad equitativa y sostenible. El empoderamiento mejora el acceso de la mujer a los recursos y oportunidades económicas, entre ellos, empleo, servicios, bienes y capacidades y, con ello, su contribución al desarrollo y crecimiento económicos. Para promover las oportunidades y los derechos económicos de la mujer en consonancia con la Carta Social Europea, son fundamentales las políticas sostenidas y el compromiso político.
7. La nueva Estrategia aborda, asimismo, las ramificaciones de la igualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta a la dignidad y a los derechos en la vida pública, privada y familiar. Debe tenerse en cuenta la importancia social de la baja por maternidad y paternidad y el papel de ambos progenitores en la crianza de los hijos, así como en su papel de cuidadores de adultos dependientes, para garantizar que se respetan

plenamente y por igual los derechos humanos de tanto mujeres como hombres. Debe fomentarse el reparto equitativo de las tareas domésticas y de los cuidados no remunerados de otras personas para derribar estereotipos de género, garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de mujeres y hombres, y acercarse más a la verdadera igualdad en esta materia.

8. El papel del hombre, tanto en la esfera pública como en la privada, es fundamental para avanzar hacia dicha igualdad. La participación de los hombres y los niños y su responsabilidad como actores del cambio a este fin son de la máxima importancia. Deben superarse los estereotipos masculinos para liberar a hombres y niños de la presión que ejercen las expectativas a las que se enfrentan. Dado que los estereotipos de género están generalizados y perduran en el tiempo, es necesario adoptar un planteamiento relacionado con el ciclo vital para abordar la socialización de hombres y niños en contextos sociales muy distintos: en el hogar, en el sistema educativo, en el lugar de trabajo y en la economía en general, públicamente y en las redes sociales, así como en las relaciones personales. La inclusión del hombre es necesaria tanto como socio activo en la promoción de los derechos humanos de la mujer como beneficiario de este tipo de políticas de igualdad.
9. Un compromiso firme con la igualdad de facto entre mujeres y hombres a todos los niveles y en todos los ámbitos, sumado al empoderamiento de la mujer y a la erradicación del sexismo y de los estereotipos de género, redundarán en beneficio de las futuras generaciones y de la sociedad en su conjunto. Caminar hacia la igualdad de género real exige, asimismo, un cambio en el rol de mujeres y de hombres, en especial, el reparto equitativo de las responsabilidades del hogar y de cuidado de personas.
10. La nueva Estrategia se aplicará de manera coordinada con otras estrategias y planes de acción del Consejo de Europa, en concreto, en el ámbito de los derechos de los niños, la gestión de Internet, los derechos de las personas con discapacidad, la inclusión de los romaníes y los nómadas, y la protección de los menores migrantes y refugiados en Europa.
11. La nueva Estrategia se acompañará de un cuadro bienal con las actividades en curso, futuras y propuestas (en consonancia con el ciclo presupuestario del Consejo de Europa) que recogerá la relación inmediata entre los objetivos estratégicos y las medidas concretas, así como los medios utilizados para lograrlos

10. ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

A lo largo de estos siete últimos años (2018-2019-2020-2021-2022-2023-2024) en ADISSUR se ha tratado, ya que es una profesión feminizada, de no solo fomentar la contratación femenina, de propiciar la contratación masculina dentro del equipo de trabajo para que exista una proporción lo más equitativa posible, y con esto se ha comprobado que durante estos años un 58% de la plantilla corresponde a la figura femenina frente al 42% de la figura masculina. Tenemos que tener en cuenta también la figura del voluntariado, puesto que también en muchos casos siempre suelen ser mujeres, pero podemos aportar que en la entidad hemos contado con voluntariado masculino.

A la hora de hacer una contratación nueva, por parte de la empresa nunca se mira el género de la persona, se mira y analiza si está capacitado/a para el puesto, sus aptitudes, sus estudios y destrezas.

En el proceso de selección de personal, los/as trabajadores/as no juegan ningún papel, puesto que la decisión de contratar o no a los/as candidatos/as es de algún representante del equipo directivo como puede ser el presidente o cualquier otro miembro, así como el técnico de referencia del momento. Actualmente se está ejecutando un criterio de selección en el que no solo necesitamos todos los datos recogidos en el currículum, sino que también se le hará una prueba práctica y ficticia para observar cómo se desenvuelven en el entorno creado.

Las vacantes de nuestra entidad son siempre publicadas por el Servicio Canario de Empleo, puesto que somos una asociación sin ánimo de lucro, y toda nuestra financiación para la contratación viene dada por proyectos del SCE, IRPF, Fondo Europeo, SEPE, son ellos los encargados de realizar una recopilación de posibles candidatos para posteriormente enviarnos la lista de curriculums a nosotros como entidad y posteriormente pasar a las entrevistas personales. No obstante también tenemos un fichero de los curriculums de las personas que han sido trabajadores/as para posibles futuras contrataciones y poder contar con ellos y de personas que han decidido entregarlos de forma presencial y directa.

Destacar que en nuestra entidad no existe un perfil sexualizado para cada puesto de trabajo, es decir, cada puesto que ofrecemos puede ser desempeñado tanto por mujeres como por hombres y por esta razón no existe un predominio marcado de hombres o mujeres en algún puesto de trabajo, pero si hay que señalar que la mayoría de personas que vienen para el puesto de “Cuidadora o cuidador” suelen ser mujeres.

En relación a la jornada laboral, no podemos hablar de contratación fija puesto que al ser proyectos de una duración determinada se sabe que hay una finalización y no siempre es posible la continuidad del personal. Las horas de trabajo van en relación a las horas que los usuarios están en las diferentes sedes y siempre de turno continuo.

En cuestión a lo anteriormente citado, los salarios de los/as profesionales que trabajan en la entidad viene dictado por el convenio pertinente, por lo que no existe un desajuste entre miembros del equipo.

En cuestión a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, nunca ha existido ningún problema en relación a este aspecto ya que la forma de llevar a cabo una conciliación siempre es a petición del propio trabajador y la valoración por parte del equipo directivo, llegando siempre a un acuerdo que resulte favorable para ambas partes.

Finalmente, se ha de destacar que año tras año en adissur se ha tenido el privilegio de poder contar con personal altamente cualificado para llevar a cabo sus labores y que ha respetado la implantación del Plan de Igualdad, y que con

anterioridad no ha existido ningún problema en relación al género de alguna persona. Acorde al plan se fomenta el cumplimiento de las medidas estipuladas, y cualquier tipo de infracción al respecto sería valorado por el equipo directivo y tratado con las medidas oportunas.

11. PROPUESTAS DE MEDIDAS Y NEGOCIACIÓN

Tras identificar los objetivos del plan, la comisión propone una serie de medidas y actuaciones concretas para el correcto desarrollo y que se cumplan los citados objetivos:

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.
- Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar a mujeres en igualdad de condiciones.
- Formar al equipo directivo en acciones de igualdad de género.
- Fomentar la participación femenina en todos los cargos de la asociación.
- Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo.
- Revisar periódicamente el equilibrio por sexos de la plantilla.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Colaborar con entidades para organizar cursos formativos.
- Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción.
- Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas.
- Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.
- Diseñar programas de información y motivación para motivar la participación femenina.
- Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 de los Estatutos de los Trabajadores.
- Impulsar la jornada continua frente a la partida.
- Celebrar las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
- Impartir la formación en la medida de lo posible en horario laboral.
- Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente y en el respectivo convenio de la empresa.
- Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, para así eliminar una posible discriminación.
- Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
- Comunicar la declaración de principios para la eliminación del acoso

sexual a toda la plantilla.

- Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral, y difundir a toda la plantilla.
- Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla.

12. IMPLANTACIÓN

Este apartado consiste en la implantación del plan, es decir han de ejecutarse las diferentes medidas recogidas en el mismo, siendo necesario que con antelación el equipo sea advertido de la existencia del plan y de las acciones que se van a llevar a cabo. Dichas acciones se ejecutarán confiando en que se cumplan los objetivos fijados, siendo muy importante que toda la información que se proporcione sea de forma clara, concisa y precisa.

Añadir la importancia de la comunicación y difusión, tanto entre la plantilla como de cara al exterior de la asociación para así, hacer visible la labor en materia de igualdad que se está llevando a cabo.

El seguimiento y la evaluación sobre el plan a ejecutar es un proceso que se lleva a cabo para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la asociación.

Este seguimiento consiste en, un sistema de observación continuada sobre el plan de igualdad mediante la recogida sistemática de información, a través de la obtención de datos cualitativos y cuantitativos con el fin de ver qué puntos van mejorando y que otros puntos hay que hacer mayor énfasis y conseguir así llegar a los objetivos fijados, atendiendo especialmente a:

- Equilibrio dentro de las posibilidades de la entidad, entre hombres y mujeres, de los trabajadores de la entidad, del equipo directivo y del equipo de voluntariado.
- Número de acciones que favorezcan la sensibilización y el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a los usuarios y familiares.
- Ausencia de cualquier tipo de discriminación o la buena actuación de la entidad ante cualquier suceso o queja que pueda ocurrir.

Finalmente se realiza una comprobación de resultados:

- Si la implantación ha sido efectiva, pasamos a la creación de nuevos objetivos y metas.
- En caso contrario, esto nos sirve para ver en qué puntos debemos enfocarnos y trabajarlos más.

Lo cual nos posibilita incorporar medidas correctoras de las posibles dificultades y modificar las acciones para que siga existiendo una igualdad dentro de la entidad.