

ASOCIACIÓN ALENDYO

PLAN DE IGUALDAD 2025



Asociación
ALENDYO

PLAN DE IGUALDAD 2025

INTRODUCCIÓN

Finalidad del Plan de Igualdad		
Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión, contribuyendo a eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la organización, asegurando que todos los procesos de gestión y muy especialmente los procesos de gestión de RRHH, se realicen de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades y garantizar un adecuado tratamiento de la gestión del talento de su personal, así como la mejora del conocimiento de la organización y con ello, su funcionamiento.		
Fecha de aprobación del Plan		
Diciembre 2019		
Consensuado con la representación unitaria o sindical	Sí	No
La entidad no cuenta con representación sindical		X
Partes intervinientes en la definición del Plan		
Comisión de Igualdad		
Mecanismo de participación y seguimiento del Plan de Igualdad: Comisión de Igualdad. Composición:		
María del Mar Quirós Leal, DNI 44.046.144 V Álvaro Zaldívar Consejero, DNI 31.659.526 A		

PLAN DE IGUALDAD 2025

Principales indicadores de mejora del diagnóstico de su empresa

ÁMBITOS DE ANÁLISIS	ASPECTOS DE MEJORA
Compromiso con la Igualdad	Establecer canales de comunicación que fomenten la igualdad de oportunidades en la Empresa.
Situación de mujeres y hombres en la empresa	Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad e informarles de todo el proceso que se está desarrollando para la implantación del Plan de Igualdad.
Acceso al empleo	Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en el nivel jerárquico o Departamento.
Formación continua	Establecer una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de módulos transversales de igualdad en todos los cursos de formación ofertados por la empresa.
Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación	Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación
Salud laboral	Definir un protocolo de prevención y denuncia de acoso sexual y de acoso moral, especificando procesos y penalizaciones y darlo a conocer a la plantilla, así como poner en su conocimiento las personas destinadas para tramitar los casos.

PLAN DE IGUALDAD 2025

1. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivos Generales

- Integrar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres como principio de la organización y la gestión de recursos humanos de la empresa.
- Diseñar un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Objetivos Específicos

- Hacer visible el compromiso de igualdad en la empresa a través de la documentación interna y publicaciones.
- Utilización del lenguaje e imágenes desde la perspectiva de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad y sensibilizar a todo el personal la necesidad de trabajar y actuar conjuntamente.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres en todos los departamentos de la empresa.
- Conocer las necesidades de formación de la plantilla para su desarrollo profesional.
- Formar y reciclar a través de formación específica en igualdad.
- Asegurar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización.

PLAN DE IGUALDAD 2025

2. ACCIONES PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1	Compromiso con la Igualdad
OBJETIVOS	
Asegurar que la igualdad constituya uno de los valores centrales de todas las políticas de la empresa de manera que se tengan en cuenta las situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres de manera sistemática en la forma de gestionar la organización.	
ACCIONES	
Acción 1.1.: Establecer canales de comunicación que fomenten la igualdad de Oportunidades en la entidad para concienciar y publicitar la igualdad de oportunidades.	
Objetivos específicos: Hacer visible el compromiso de igualdad en la entidad a través de publicaciones en la web.	
Descripción de las actividades: Reservar un espacio en la página web de la entidad en la se concencie sobre la igualdad y se haga visible su compromiso con la misma.	
Persona/s responsable/s: Dirección.	
Persona/s destinataria/s: Plantilla y personas usuarias de la empresa.	
Medios materiales y humanos: web.	
Calendario de implementación: Primer trimestre desde el inicio del Plan.	
Mecanismos de seguimiento y evaluación: Cumplimentación ficha de seguimiento y evaluación	

PLAN DE IGUALDAD 2025

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2	Situación de mujeres y hombres en la empresa	
OBJETIVOS		
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.		
ACCIONES		
Acción 2.1.: Informar a toda la plantilla del contenido y seguimiento del plan de igualdad, a través de los medios habituales de comunicación a la plantilla.		
<p>Objetivos específicos: Conocimiento por parte de la plantilla del Plan de Igualdad. Descripción de las actividades: Comunicación del Plan de Igualdad a través de la carta de comunicación a los/las trabajadores/as. Persona/s responsable/s: Comisión de Igualdad Persona/s destinataria/s: Plantilla. Medios materiales y humanos: Plan de igualdad. Calendario de implementación: Desde la firma del Plan. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Cumplimentación de la ficha de seguimiento y evaluación Aproximación presupuestaria:</p>		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Vías de comunicación utilizadas/ N° de personas receptoras	Comunicaciones	Comisión de igualdad
Acción 2.2.: Elaborar una guía de uso de lenguaje no sexista		
<p>Objetivos específicos: Concienciar a la plantilla y usuarios/as que se debe incluir a mujeres y hombres a la hora de comunicarnos. Descripción de las actividades: Elaborar un guía en la que se registre el uso correcto del lenguaje. Persona/s responsable/s: Agente de Igualdad. Persona/s destinataria/s: Plantilla Medios materiales y humanos: Guía. Podrían pedirse guías a entidades que promueven la igualdad. Calendario de implementación: Segundo trimestre partir de la firma del Plan. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Fichas dirigidas a ello. Aproximación presupuestaria:</p>		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Guía-n° de guías difundidas	Guía	Comisión de igualdad

PLAN DE IGUALDAD 2025

Acción 2.3. Corregir el uso del @ en la página web de la entidad

Objetivos específicos: Hacer visible el compromiso de igualdad en la entidad a través de publicaciones en la web.

Descripción de las actividades: La @ no es un signo lingüístico, sustituirlo por barras.

Persona/s responsable/s: Administración.

Persona/s destinataria/s: Plantilla y personas usuarias de la empresa.

Medios materiales y humanos: web.

Calendario de implementación: Primer trimestre desde el inicio del Plan.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Cumplimentación ficha de seguimiento y evaluación.

Aproximación presupuestaria:

Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Sustitución del uso de la @ por barras	Texto modificado	Comisión de igualdad

Acción 2.4.: Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa con formación en igualdad. Agente de Igualdad.

Objetivos específicos: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad y sensibilizar a todo el personal la necesidad de trabajar u actuar conjuntamente.

Descripción de las actividades: Creación de una figura de agente de igualdad que dé seguimiento a las medidas que se establezcan el Plan de Igualdad.

Persona/s responsable/s: Persona designada.

Persona/s destinataria/s: Plantilla.

Medios materiales y humanos: Formación en igualdad-persona capacitada para ello.

Calendario de implementación: Primer trimestre.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Cumplimentación ficha de seguimiento y evaluación.

Aproximación presupuestaria:

Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Persona designada	Persona designada	Comisión de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD 2025

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3	Acceso al empleo	
OBJETIVOS		
Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.		
ACCIONES		
Acción 3.1.: Dar preferencia en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en los diferentes departamentos.		
Objetivos específicos: Equilibrar el número de mujeres y hombres en la empresa Descripción de las actividades: Primar en la selección el sexo menos representado, en igualdad de condiciones. Persona/s responsable/s: Persona responsable selección. Persona/s destinataria/s: Futuras incorporaciones a la plantilla. Medios materiales y humanos: Valoración curricular. Calendario de implementación: Desde la firma del Plan. Mecanismos de seguimiento y evaluación: fichas dirigidas a ello. Aproximación presupuestaria:		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Nº de selecciones realizadas	Informe desección	Comisión del igualdad
Nº de mujeres contratadas/nº de hombres contratados	Informe selección	Comisión del igualdad

PLAN DE IGUALDAD 2025

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4	Formación continua	
OBJETIVOS		
<p>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, promoción, acceso al empleo...etc.</p>		
ACCIONES		
Acción 4.1.: Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género		
<p>Objetivos específicos: Conocer las necesidades de formación de la plantilla para su desarrollo profesional. Descripción de las actividades: Elaborar cuestionario para conocer necesidades de formación. Persona/s responsable/s: Departamento de Formación. Persona/s destinataria/s: Plantilla. Medios materiales y humanos: Cuestionario. Calendario de implementación: Cuarto trimestre. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Evaluación de cuestionarios, cumplimentación de fichas. Aproximación presupuestaria:</p>		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Cuestionario elaborado	Cuestionario	Comisión delgualdad
Nº personas que cumplimentan el cuestionario	Cuestionario	Comisión delgualdad
Nº de necesidades detectadas	Cuestionario	Comisión delgualdad
Acción 4.2.: Añadir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.		
<p>Objetivo específico: Formar y reciclar a la plantilla en igualdad de oportunidades Descripción de las actividades: Incluir formación en igualdad dentro de los planes formativos de la empresa. Persona/s responsable/s: Departamento Formación. Persona/s destinataria/s: Plantilla Medios materiales y humanos: Plan de formación. Calendario de implementación: Segundo trimestre. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Cumplimentación de ficha de seguimiento y evaluación a través de los indicadores.</p>		

PLAN DE IGUALDAD 2025

Aproximación presupuestaria:		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Número de acciones formativas planificadas	Plan de formación	Comisión delgualdad
Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos/nº de integrantes de cada departamento	Registro destinados a la formación del personal	Comisión delgualdad
Acción 4.3.: Formación específica para toda la plantilla dirigida a la prevención del acoso sexual y discriminación por razón de sexo		
<p>Objetivo específico: Formar a la plantilla en prevención del acoso.</p> <p>Descripción de las actividades: Realizar acciones formativas dirigidas a la prevención del acoso de cara a poder sufrir alguna manifestación en el entorno laboral.</p> <p>Persona/s responsable/s: Departamento de Formación</p> <p>Persona/s destinataria/s: Trabajadores y trabajadoras de Alendoy.</p> <p>Medios materiales y humanos: Registro de las acciones formativas-programa. Personas que elaboran el plan de formación.</p> <p>Calendario de implementación: Segundo trimestre.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Cumplimentación de ficha de seguimiento y evaluación a través de los indicadores.</p> <p>Aproximación presupuestaria:</p>		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Nº de cursos	Plan de Formación	Comisión delgualdad
Nº personas que realizan los cursos mujeres y hombres.	Plan de Formación	Comisión delgualdad

PLAN DE IGUALDAD 2025

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5	Conciliación vida personal, familiar y laboral	
OBJETIVOS		
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral		
ACCIONES		
Acción 5.1.: No establecer reuniones en tiempos límites de descansos y en horas cercanas a la finalización de la jornada laboral.		
<p>Objetivo específico: Fomento de la conciliación.</p> <p>Descripción de las actividades: Planificar las reuniones dentro de la jornada laboral.</p> <p>Persona/s responsable/s: Dirección.</p> <p>Persona/s destinataria/s: Plantilla en general.</p> <p>Medios materiales y humanos: Planificación de reuniones.</p> <p>Calendario de implementación: Desde la firma del Plan.</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Fichas destinadas a ello-Comisión de Igualdad.</p> <p>Aproximación presupuestaria:</p>		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Registro de reuniones	Acta de reunión	Comisión de igualdad
Acción 5.2.: Recogida de sugerencias a través de buzón destinado a ello, intranet...etc., sobre igualdad de oportunidades y conciliación, mediante cuestionario dedicado a ello.		
<p>Objetivo específico: Conocer las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.</p> <p>Descripción de las actividades: Recogida de opiniones para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas, para ello se elaborará un cuestionario en el que se recoja la satisfacción de la plantilla y se harán preguntas abiertas de cara a conocer sus necesidades</p> <p>Persona/s responsable/s: Comisión de Igualdad.</p> <p>Persona/s destinataria/s: Plantilla en general</p> <p>Medios materiales y humanos: Cuestionario</p> <p>Calendario de implementación : Tercer trimestre</p> <p>Mecanismos de seguimiento y evaluación: Cuestionarios seguimiento y evaluación-Valoración Comisión de Igualdad</p> <p>Aproximación presupuestaria:</p>		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Nº de personas que realizan el cuestionario	Cuestionario	Comisión de igualdad
Necesidades detectadas	Cuestionario	Comisión de igualdad

PLAN DE IGUALDAD 2025

Acción 5.3.: Realizar de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de todas las personas que integran las unidades familiares de la plantilla.

Objetivo específico: Fomento de la corresponsabilidad.

Descripción de las actividades: Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad.

Persona/s responsable/s: Formación.

Persona/s destinataria/s: Plantilla.

Medios materiales y humanos: Formación para sensibilizar en corresponsabilidad.

Calendario de implementación: Tercer trimestre desde la firma del Plan.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Plan de PRL- Informes dirigidos a ello.

Aproximación presupuestaria:

Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Nº de módulos que se han realizado	Plan de formación	Comisión de Igualdad
Nº de mujeres y hombres que realizan la formación	Plan de formación	Comisión de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD 2025

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 6	Salud laboral	
OBJETIVOS		
<p>Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud y poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización.</p>		
ACCIONES		
<p>Acción 6.1.: Recoger de manera formal en la documentación de PRL la igualdad entre mujeres y hombres y considerar la variable sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos para prevenir situaciones que puedan aparecer vinculadas al sexo</p>		
<p>Objetivo específico: Diseñar e implantar una PRL desde una perspectiva de género Descripción de las actividades: Incluir en los planes de PRL la variable sexo en los riesgos laborales que pueda sufrir la plantilla en la empresa. Persona/s responsable/s: Empresa encargada de PRL Persona/s destinataria/s: Plantilla Medios materiales y humanos: Plan de PRL Calendario de implementación: Tercer trimestre desde la firma del Plan Mecanismos de seguimiento y evaluación: Plan de PRL-Informes dirigidos a ello. Aproximación presupuestaria:</p>		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Plan de PRL	Texto PRL	Comisión de igualdad
<p>Acción 6.2.: Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.</p>		
<p>Objetivo específico: Seguir unas directrices previamente fijadas de cara a que se produzcan casos en la empresa de acoso. Descripción de las actividades: Elaboración de Protocolo de Prevención. Persona/s responsable/s: Psicólogos/as de la entidad. Persona/s destinataria/s: Plantilla. Medios materiales y humanos: Protocolo. Calendario de implementación: Primer trimestre. Mecanismos de seguimiento y evaluación: Fichas dirigidas a ello. Aproximación presupuestaria:</p>		
Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Protocolo elaborado	Informe anual sobre posible casos recibidos	Comisión de igualdad

PLAN DE IGUALDAD 2025

Acción 6.3.: Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico: Que toda la plantilla de ASOCIACIÓN ALENDOY conozca la forma de proceder en los casos de acoso que pudieran sufrir dentro de la empresa.

Descripción de las actividades: Difusión protocolo de prevención.

Persona/s responsable/s: Dirección.

Persona/s destinataria/s: Plantilla.

Medios materiales y humanos: Protocolo, web...canales de comunicación de la empresa.

Calendario de implementación: Desde el segundo al quinto mes desde la firma del Plan.

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Ficha de seguimiento-evaluación.

Aproximación presupuestaria:

Denominación	Herramienta de recogida de información	Periodicidad
Medios por los que se ha difundido	Registro de publicaciones	Anual

PLAN DE IGUALDAD 2025

3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Objetivos del seguimiento y la evaluación del Plan:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan: nivel y grado de corrección de las desigualdades.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan: dificultades encontradas, cambios producidos en las acciones o calendario, nivel de desarrollo de las acciones, etc.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo al compromiso adquirido.

Personas responsables:

Funciones	Responsable de ejecutar acciones	Responsable del Plan	Comisión Igualdad
Aplicación de los mecanismos de seguimiento de las acciones	X		
Elaboración de informes de seguimiento	X	X	
Participación en reuniones		X	X
Toma de decisiones sobre futuras actuaciones		X	X
Realización de evaluación		X	X
Elaboración de informes de evaluación			X

Periodicidad de la elaboración de informes:

Seguimiento	Mensual	Trimestral	Semestral
		X	
Evaluación	Semestral	Anual	Fin de vigencia del Plan
	X		

PLAN DE IGUALDAD 2025

PROCEDIMIENTO:

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se llevará a cabo la evaluación del seguimiento de las acciones cada tres meses, a través de la cumplimentación de la ficha dirigida a ello, (anexo 1) donde se registran los datos necesarios para recoger la consecución o no de las acciones.

Este seguimiento será realizado por la persona responsable de cada acción y será facilitado a la persona responsable del Plan para la evaluación de los mismos junto con la Comisión de Igualdad.

Ambos con el informe de las acciones podrán cumplimentar los cuestionarios para la evaluación del Plan. (Anexo 2)

La Comisión de Igualdad se reunirá con una periodicidad de 6 meses. Se establecerán reuniones extraordinarias si la Comisión considera oportunas llevarlas a cabo.

4. CALENDARIZACIÓN

AMBITO DE ACTUACIÓN	2020-2021											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD												
1.1. Establecer canales de comunicación que fomenten la igualdad de oportunidades en la empresa para concienciar y publicitar la igualdad de oportunidades.												
2. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA												
2.1.: Informar a toda la plantilla del contenido y seguimiento del plan de igualdad, a través de los medios habituales de comunicación a la plantilla.												
2.2.: Elaborar una guía de uso de lenguaje no sexista												
2.3.: Corregir el uso del @ en la página web de la entidad												

PLAN DE IGUALDAD 2025

2.4.: Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa con formación en igualdad. Agente de Igualdad.												
3. ACCESO AL EMPLEO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3.1.: Dar preferencia en igualdad de condiciones, a la contratación de personas del sexo menos representado en los diferentes departamentos												
4. FORMACIÓN CONTINUA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4.1.: Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género												
4.2.: Añadir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente.												
4.3.: Formación específica para toda la plantilla dirigida a la prevención del acoso sexual y discriminación por razón de sexo.												
5. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5.1.: No establecer reuniones en tiempos límites de descanso y en horas cercanas a la finalización de la jornada laboral.												
5.2.: Recogida de sugerencias a través de buzón destinado a ello, intranet...etc., sobre igualdad de oportunidades y conciliación, mediante cuestionario dedicado a ello.												
5.3.: Realizar de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de todas las personas que integran las unidades familiares de la plantilla.												
6. SALUD LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
6.1.: Recoger de manera formal en la documentación de PRL la igualdad entre mujeres y hombres y considerar la variable sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos para prevenir situaciones que puedan aparecer vinculadas al sexo.												

PLAN DE IGUALDAD 2025

6.2.: Definir un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral, especificando procesos y penalizaciones.													
6.3.: Difundir, por los canales habituales de comunicación interna, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.													

PLAN DE IGUALDAD 2025

ANEXO 1 FICHA DE SEGUIMIENTO A CUMPLIMENTAR POR CADA ACCIÓN A EVALUAR

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

Nombre de la acción	
Persona o Departamento responsable	
Periodo de seguimiento	
Fecha de realización del informe	
Cumplimentado por	

Actividades previstas para el periodo de seguimiento	
--	--

2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN

Actividades desarrolladas en el periodo de seguimiento										
Cumplimiento de objetivos	Ninguno		Bajo		Medio		Alto		Total	
Nivel de ejecución de la acción	Sin empezar		Bajo		Medio		Alto		Finalizado	
Nº de mujeres participantes en la acción										
Nº de hombres participantes en la acción										

En caso de no haberse desarrollado todas las actividades previstas indique:

Actividad	Motivo
Actividad:	Falta de recursos humanos
	Falta de recursos materiales
	Falta de tiempo
	Falta de participación
	Descoordinación con otros Dptos.
	Desconocimiento del desarrollo
	Otros motivos (especificar):
	Falta de recursos humanos

PLAN DE IGUALDAD 2025

Actividad:	Falta de recursos materiales	
	Falta de tiempo	
	Falta de participación	
	Descoordinación con otros Dptos.	
	Desconocimiento del desarrollo	
	Otros motivos (especificar):	
Actividad:	Falta de recursos humanos	
	Falta de recursos materiales	
	Falta de tiempo	
	Falta de participación	
	Descoordinación con otros Dptos.	
	Desconocimiento del desarrollo	
	Otros motivos (especificar):	

3. RESULTADOS

Indique la situación de los indicadores definidos para el seguimiento de la acción respecto al periodo anterior de seguimiento.

Indicador	Ha mejorado	No se ha modificado	Ha empeorado	No procede
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

4. INCIDENCIAS EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas

Modificaciones incorporadas
Pautas para la continuidad de la acción

PLAN DE IGUALDAD 2025

ANEXO 2 FICHA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN

Periodo de evaluación	
Fecha de realización del informe	
Cumplimentado por	

2. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan

Objetivos generales	Completo	Alto	Medio	Bajo	Ninguno
Objetivos Específicos	Completo	Alto	Medio	Bajo	Ninguno

Grado de ejecución de las acciones del Plan

Nombre de la acción	Completo	Alto	Medio	Bajo	Ninguno

Grado de ejecución del Plan

Completo	Alto	Medio	Bajo	Ninguno

Relación entre objetivos y grado de ejecución del Plan:

PLAN DE IGUALDAD 2025

3. EVALUACIÓN EN PROCESO Recursos Humanos

Utilización	De acuerdo a lo previsto	Mayor de lo previsto	Menor de lo previsto
Adecuación a la ejecución	Insuficiente	Adecuado	Excesivo

Recursos materiales (técnicos y económicos)

Utilización	De acuerdo a lo previsto	Mayor de lo previsto	Menor de lo previsto
Adecuación a la ejecución	Insuficiente	Adecuado	Excesivo

Cronograma de trabajo

Desarrollo	De acuerdo a lo previsto	Mayor de lo previsto	Menor de lo previsto
Adecuación a la ejecución	Insuficiente	Adecuado	Excesivo

Herramientas de seguimiento

Utilización	De acuerdo a lo previsto	Mayor de lo previsto	Menor de lo previsto
Adecuación a la ejecución	Insuficiente	Adecuado	Excesivo

Dificultades encontradas

Falta de RR.HH		Falta de implicación de la dirección	
Falta de Recursos materiales		Descoordinación con otros departamentos	
Falta de tiempo		Desconocimiento de su desarrollo	
Falta de participación de la plantilla		Otros motivos (especificar)	

Detalle las dificultades
Soluciones adoptadas
Modificaciones incorporadas

