

# PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades de Riñón



## **INDICE:**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. DATOS DESCRIPTIVOS DE LA EMPRESA**
- 3. BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.**
- 4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO**
- 5. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA**
- 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
  - 7.1. SISTEMA DE INDICADORES
    - 7.1.1. REALIZACIÓN
    - 7.1.2. RESULTADO
    - 7.1.3. IMPACTO

## 1. INTRODUCCIÓN

La tradición y las costumbres han ido tejiendo ideas erróneas acerca del reparto de roles asignados a mujeres y a hombres. Hasta hace poco las mujeres han venido desarrollando su actividad casi exclusivamente en el ámbito doméstico. Sin embargo, la progresiva incorporación de la mujer a la esfera del conocimiento y al mercado de trabajo, ha producido importantes cambios en el panorama económico, social y político.

Una sociedad avanzada como la nuestra, debe ser consciente de que el aprovechamiento del talento de su capital humano es esencial para seguir desarrollándose; de la misma manera y por las mismas razones, no puede permitirse la existencia de una todavía importante segregación horizontal y vertical en su población activa femenina.

En estos momentos, la mayoría del talento, un 60% de la población universitaria, es femenino. La generalidad del mercado con decisión de compra, un 80%, es femenino. Las empresas con órganos de dirección equilibrados en número de mujeres y hombres obtienen mejores datos en sus cuentas de resultados.

La gestión de las empresas desde el enfoque de género integra el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el conjunto de prácticas y procedimientos que conforman la gestión de una organización.

La gestión empresarial basada en la igualdad de oportunidades se convierte en una estrategia orientada a crear un entorno que mejore la eficacia propiciando la coincidencia de los objetivos personales con los empresariales.

Los elementos clave del Plan de Igualdad<sup>1</sup> en la empresa son:

El compromiso por parte de la Dirección de las empresas de implantar y desarrollar un nuevo sistema de calidad basado en la igualdad que introducirá elementos de innovación en todos los procedimientos de gestión necesarios para el funcionamiento de una organización.

---

<sup>1</sup> La Igualdad en las Empresas. Igualdad – mejora continua – calidad, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (Instituto Andaluz de la Mujer). Fondo Social Europeo

<p>Introducir la igualdad de género en la cultura empresarial como eje prioritario. Impulsando así una cultura proactiva en igualdad en toda la plantilla, fomentando conductas, hábitos y estilos de trabajo acordes con la nueva filosofía.</p>
<p>Revisión y sistematización de todas las prácticas relacionadas con la gestión de los Recursos Humanos: procedimientos de reclutamiento y selección, formación continua, promoción, retribuciones, clasificación profesional, organización de los tiempos de trabajo, salud laboral y gestión del conocimiento, identificando aquellas que se reproducen por inercia y que puedan ser generadoras de desigualdades.</p>
<p>Formación en materia de género en los Planes de Formación, con el objetivo de aprender a funcionar desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.</p>
<p>Realizar la planificación, el presupuesto y el control del gasto desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades y de trato, introduciendo los indicadores oportunos para la evaluación del impacto de género en las cuentas de la organización.</p> <p>Diseñar un sistema de comunicación interna y externa transparente, con lenguaje e imágenes no sexistas. Este nuevo sistema propiciará el reconocimiento externo de las empresas, productos y servicios que ofrezca en materia de igualdad y Responsabilidad Social.</p>

Tienes en tus manos un Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades en la entidad cuyo objetivo es favorecer el equilibrio entre las mujeres y los hombres en sus diversas facetas de vida, conscientes de que la satisfacción de las personas repercute en los factores productivos de la empresa, respecto a todas sus áreas y departamentos.

El presente documento muestra el compromiso de ALCER Almería con su plantilla en un esfuerzo de adaptación al cambio. Nuestra responsabilidad al adoptar las medidas que contiene este Plan se dirige hacia la consecución de una gestión de los Recursos Humanos basada en las competencias y en las

oportunidades, por tanto se trata de una gestión del capital humano sin sesgos de género.

Los contenidos del Plan se organizan a través de una serie de apartados:

En primer lugar, una breve descripción de ALCER Almería.

En segundo lugar, analizamos los beneficios de la igualdad, para posteriormente exponer los resultados del diagnóstico previo realizado, para a partir del mismo, definir las medidas de igualdad.

Tras los objetivos que persigue el Plan de Igualdad, exponemos las medidas propiamente dichas.

Además, el Plan contempla otros apartados diferenciales como son:

- ✓ El Sistema de Seguimiento y Evaluación.
- ✓ La Temporalización para la implementación de cada una de las medidas recogidas en el plan.
- ✓ El Presupuesto y, por último.
- ✓ Las personas responsables de llevar a cabo el presente plan en la entidad.

Es una nueva contribución, para mejorar el bienestar laboral de las personas que componen la plantilla de nuestra entidad.

## 2. DATOS DESCRIPTIVOS DE LA ENTIDAD

Nombre o Razón Social:	Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades del Riñón (ALCER Almería)
Sector de actividad:	Atención a Personas con discapacidad (Enfermos Renales y sus Familiares).
Provincia:	Almería

Municipio	Almería
Dirección:	Plaza del Carmen, 8 5º 2 04003 Almería
Teléfono:	950 85 70 00
Correo electrónico	info@alceralmeria.org
Web:	www.alceralmeria.es
Persona de contacto:	D. Marta Moreno Barón

En total hemos tenido 6 trabajadoras y trabajadores de media en 2020, 3 mujeres y 3 hombres.

Entre sus valores ALCER Almería identifica la transparencia y responsabilidad de las relaciones externas e internas, así como la igualdad e independencia de las personas con discapacidad, de especial relevancia respecto al presente documento.

ALCER Almería nació en el año 1981, con objeto de mejorar la calidad de vida de los enfermos renales y sus familiares

### **MISIÓN**

Intervenir mediante acciones desarrolladas para paliar los efectos ocasionados por la enfermedad renal, con el fin de contribuir la mejora de calidad de vida de los enfermos renales y sus familiares.

### **FINES**

Entre los fines perseguidos por esta Asociación, registrados en sus Estatutos destacamos los siguientes:

- Proporcionar la información a los/as enfermos/as del riñón y familiares en los aspectos médicos, jurídicos, sociales y asistenciales con respecto a la Insuficiencia Renal.
- Fomentar la investigación de los problemas que plantean las enfermedades renales en sus aspectos médicos-asistenciales y socio-económicos, así como la divulgación de información para la prevención de las mismas.
- Divulgación sanitaria y popular para dar a conocer la existencia de estas enfermedades y sus posibles soluciones terapéuticas, así como la importancia de sensibilización y concienciación de la población sobre la importancia de la donación de órganos y la adquisición de hábitos de vida saludables.
- Financiación total o parcial de lo referido en los apartados anteriores.
- Colaboración con todas aquellas personas o entidades públicas o privadas cuya actividad pueda conducir a la consecución de los fines de la Asociación.
- Si tenemos en cuenta el hecho de ser única entidad asociativa en una provincia donde residen, ya más de dos mil cien enfermos/as renales, inexorablemente necesitamos del apoyo humano de muchas personas que hacen posible la continuidad de nuestra lucha.

Algunos de los servicios que se prestan, desde ALCER son los siguientes:

- Información, asesoramiento y orientación sobre la enfermedad.
- Atención individualizada según la demanda del usuario.
- Realización de charlas y mesas informativas.
- Actividades y eventos de carácter solidario, de concienciación y sensibilización con la enfermedad renal y la donación de órganos.

- Ponencias realizadas por diferentes especialistas (psicólogos, sanitarios, trabajadores sociales, etc), sobre temas de actualidad e interés para los afectados.
- Talleres y/o actividades diseñadas a medida según las demandas de los usuarios. Especial atención al diseño para los más pequeños.
- Asistencia social, laboral y psicológica.

### **3. BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA**

La igualdad es un nuevo elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión en las empresas y mejora la eficacia organizativa.

Además, aporta una imagen positiva de la empresa, que permite una atracción y retención del talento.

Para ello, las organizaciones tienen que asumir el principio de igualdad como uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, e incorporarlo de forma constante y permanente en su gestión, garantizando que tanto las mujeres como los hombres de la plantilla, cuenten con las mismas oportunidades de acceso, de participación y de permanencia en todas las prácticas de gestión de recursos humanos<sup>2</sup>.

Como beneficios obtenidos por la implantación de la igualdad en las entidades podemos citar los siguientes:

---

<sup>2</sup>La Igualdad en las Empresas. Igualdad – mejora continua – calidad, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (Instituto Andaluz de la Mujer). Fondo Social Europeo



Mejora la gestión y el funcionamiento de la entidad, proporcionando un mejor conocimiento de su gestión personal.

Optimiza los recursos humanos, a través de una modernización en el trabajo, lo que permite un mejor aprovechamiento del talento y de la fidelización del personal más idóneo.

Mejora el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementando su compromiso con la organización, el rendimiento y la calidad de los servicios y productos que ofrece la entidad.

Desarrolla sistemas de calidad con un impacto medible en términos económicos

Consolida la responsabilidad social, introduciendo un valor añadido a los productos y servicios, profundizando en el compromiso ético, tanto a nivel interno como externo.

Mejora la imagen externa y el reconocimiento público del compromiso de la empresa con la igualdad, afectando a las relaciones con sus clientes y usuarios, e introduciendo un elemento diferenciador respecto a otras empresas de la competencia.

Cumple con la normativa vigente.

En definitiva, la igualdad en las entidades, consiste en la actualidad un factor clave para llevar a cabo una estrategia de diferenciación, basada en los recursos humanos, a través de una cultura de calidad desde una óptica de género, que proporciona satisfacción y buen clima laboral, repercutiendo en el incremento de la productividad y que por tanto, hace a la entidad más competitiva.

#### 4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del presente documento que contempla el “Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” de ALCER Almería previamente se ha realizado un diagnóstico, a través de diferentes herramientas tanto cuantitativas como cualitativas tales como:

- Análisis de fuentes secundarias, a través de documentación aportada por la entidad.
  - o Balance de Gestión o Procedimiento de Selección
  - o Procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales o Procedimiento de Formación o Plan de Formación o Modelo de Comunicado.
  - o Acta de Creación del Comité Permanente de Igualdad.
  - o Garantía del Compromiso por parte de la Dirección de ALCER Almería, en materia de Igualdad o Folletos de ALCER Almería o Boletín ALCER Almería.
- Entrevista con personal responsable: a través de cuestionario enviado y recepcionado por escrito.

Del análisis realizado se puede extraer la siguiente información:

##### **Nivel de sensibilización e interiorización de la igualdad de oportunidades en la cultura de la empresa**

ALCER Almería, entre sus pilares trascendentales, muestra como uno de sus valores prioritarios la “Igualdad e Independencia” del colectivo de enfermos renales que forman parte de la entidad y los socios de dichas asociaciones que la forman.

Para quedar patente el compromiso de la dirección de ALCER Almería respecto a la igualdad de oportunidades, se firma un documento como

“Garantía del Compromiso por parte de la Dirección de ALCER Almería, en materia de Igualdad”. En su texto, se pueden visualizar aspectos tales como:

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

Este documento está firmado por el Presidente de la Asociación, como dirección a máximo nivel, requisito indispensable para la puesta en marcha de un Plan de Igualdad a nivel Estratégico, en cuanto a la credibilidad y aceptación por parte del resto de las personas y socios integrantes de la Asociación.

Respecto a otras cuestiones relativas a la cultura de Igualdad en ALCER Almería, podemos decir que se trata de una organización sensibilizada con la Igualdad de las personas, que trabaja por la integración igualitaria de personas con discapacidad.

Poseen formación y experiencia respecto a la óptica de género, y la aplican de manera transversal en la gestión de la empresa y especialmente, en cuanto a la gestión de los recursos humanos se refiere.

Son conscientes de lo beneficioso que puede ser para la entidad, el aprovechamiento de los recursos humanos existentes de manera equilibrada, y por ello, el trato a las personas de su plantilla se realiza de manera equitativa e igualitaria.

ALCER Almería proyecta una imagen acorde a los principios sustentadores de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la entidad.

## **Grado de equilibrio existente en cuanto a la plantilla y la gestión de los recursos humanos en la empresa**

En la formación, son también las mujeres quienes destacan en general en todos los niveles. Especialmente, en el nivel de estudios secundarios y ciclos formativos, las mujeres representan un 81% del total de la población en dicho nivel, si bien es cierto que, la mayor influencia le viene desde el área de Atención Social que además, contempla situaciones académicas que en los otros departamentos no se detectan.

En lo relativo a la antigüedad en la entidad, al igual que en el análisis del resto de las variables, son las mujeres quienes en todos los tramos superan en porcentaje a los hombres.

Finalizado el análisis descriptivo de la plantilla, comentar algunos aspectos significativos para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

En primer lugar, existe un **protocolo de selección** en la entidad, a través del cual se lleva a cabo la gestión en todas sus dimensiones: reclutamiento, selección, promoción, etc.

Respecto a la identificación de un determinado puesto de trabajo vacante se realiza a través de una descripción objetiva del perfil y se identifican perfiles de personas con independencia del sexo.

Sin embargo, y según la propia percepción de la empresa, "el sector de la atención social ha estado ocupado tradicionalmente por mujeres, por lo que en nuestra entidad, y debido al tipo de puestos que requerimos, se suelen presentar más mujeres que hombres.

Se realizan **planes de formación** relacionados con temas específicos en función de la actividad de la entidad, pero además, se han realizado algunas acciones formativas relacionadas con la igualdad y la conciliación en la entidad.

Las acciones formativas se realizan dentro del horario laboral, para que puedan estar presentes todos los trabajadores.

La Junta Directiva de ALCER Almería está formada por el 33% de hombres, y el 66% de mujeres".

La franja salarial en la que mayor número de personas se concentra es en la 10.000 a 15.000 € anuales.

### **Comunicación interna de la empresa respecto a la igualdad de oportunidades:**

Los canales de comunicación de la entidad, tanto formales, como informales, funcionan en la actualidad de manera correcta.

La información fluye tanto horizontal como verticalmente, y permite que todas las personas de la empresa sean conocedoras de cuantos eventos, tareas y demás temas requieran conocer para el buen desempeño de su trabajo.

### **Comunicación externa de la empresa respecto a la igualdad de oportunidades:**

Respecto a los cauces para la comunicación externa analizados, se observa que tanto en el lenguaje escrito como en el iconográfico, se realiza un notable esfuerzo por la utilización de fórmulas y expresiones incluyentes.

### **Nivel de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la empresa:**

Conocen en un 100% las medidas de conciliación existentes establecidas en el marco legal.

El nivel de aplicación de las medidas de conciliación recogidas por Ley, en función de las necesidades de su personal hasta la actualidad es óptimo, siendo las medidas:

Permiso por matrimonio.

Permiso para la realización de exámenes.

Permiso por adopción y acogimiento.

Permiso por alumbramiento de un familiar.

Permiso por asistir a clases de preparación al parto.

Permiso por asuntos propios.

Permiso por vacaciones.

Permiso por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Permiso embarazo y alumbramiento.

Permiso por enfermedad grave familiar hasta segundo grado.

Permiso por fallecimiento de un familiar hasta segundo grado.

Permiso por nacimiento de hijo o adopción.

Permiso por operación.

Permiso por operación de un familiar hasta segundo grado.

Permiso por traslado de domicilio.

Permiso por boda de un hijo o hermano.

Permiso por asistencia al médico de un familiar.

Permiso por asistencia médica, etc.

### **Acoso sexual y por razón de sexo.**

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL**

### 1. Fundamentación

El presente protocolo viene a regular un marco común de actuación sobre las situaciones que puedan producirse dentro de ALCER ante los casos de acoso sexual y/o laboral.

Todo/a trabajador/a tiene derecho a ser tratado con dignidad, en el marco de las relaciones laborales, y en virtud de este Derecho, ALCER se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y se prevenga la problemática del acoso laboral en cualquiera de sus modalidades (moral o psicológico, sexual, por razón de género, o por razón de discapacidad en el trabajo).

Asimismo, ALCER a través de la creación e implementación de este Protocolo deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Este protocolo se elabora de conformidad con la normativa de aplicación, y en especial en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así como dando cumplimiento al apartado Sexto de las Disposiciones Adicionales del XIV Convenio Colectivo de Atención y Servicios para Personas con Discapacidad, publicado en el BOE num. 243, de 9 de octubre de 2012.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, que se encuadran en el ámbito de los riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida como el estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Los principios que rigen la el diseño, elaboración e implementación del presente protocolo son:

- 1) ALCER rechaza de manera contundente cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera

inaceptables e intolerables, sin atender a quién sea la víctima o el acosador

- 2) Todos/as los/as trabajadores/as tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- 3) Tienen derecho igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través del presente protocolo, aplicando la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa derivada del desarrollo de la misma.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

## 2. Definición de conceptos

### 2.1. Acoso Sexual

Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil degradante, humillante u ofensivo (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo).



### **3. Procedimiento de Actuación para la resolución del Conflicto**

- 1) La queja deberá presentarse por escrito (conforme al Anexo I) al mediador designado por parte de la persona reclamante, u otra persona que tenga conocimiento de los hechos.
- 2) El procedimiento se iniciará una vez recibido el escrito y se resolverá en un plazo máximo de 30 días desde su recepción.
- 3) En el caso de que se presente una queja la comisión anti-acoso realizará una investigación, instrucción y seguimiento de los supuestos de acoso.
- 4) La comisión podrá plantear como medida cautelar, una vez analizada la queja presentada, que las personas afectadas dejen de trabajar juntas de forma provisional, hasta que se resuelva la situación.
- 5) En caso de que el mediador o la Comisión Anti-acoso estimen que, por cualquier motivo, no puedan llevar a cabo la investigación interna, podrá solicitar la actuación de un asesor externo del Servicio de Prevención Ajeno, técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialista en Psicosociología Aplicada y con formación en Psicología, que realizará las entrevistas necesarias para obtener información y emitirá un informe (NTP 892 sobre procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral II, INSHT).
- 6) Una vez terminada la instrucción, se emitirá un informe en el que se expongan las recomendaciones pertinentes de solución del conflicto, elevando las conclusiones a la dirección de la entidad.
- 7) El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, respetará la dignidad de las personas involucradas y protegerá su intimidad.
- 8) En caso de que queden acreditados los hechos mediante dicho y informe y mediante la investigación realizada, se iniciará un expediente sancionador, acorde al XIV Convenio Colectivo General de Servicios y Atención a Personas con Discapacidad.
- 9) En caso de que quede acreditado que los hechos imputados no son ciertos y/o que a través de esta actuación, el/la denunciante busque

una finalidad lesiva hacia el/la denunciado/a se iniciará igualmente un expediente sancionador, acorde a lo planteado en el mismo Convenio.

- 10) Independientemente de estos procedimientos, si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir a la vía judicial, ya que el acoso sexual y/o laboral está tipificado como delito penal.

### **CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO:**

ALCER muestra en su diagnóstico los siguientes aspectos a destacar:

El nivel de sensibilización respecto a la perspectiva de género en la gestión empresarial es alto.

Se detecta segregación horizontal fundamentalmente en el área de Atención Social.

La gestión de los recursos humanos se desarrolla en general siguiendo los principios básicos de igualdad, si bien será necesario incidir en los casos de segregación horizontal detectados.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal alcanza un nivel de conocimiento e implementación alto.

En cuanto a los procesos de comunicación no se han detectado déficits de género reseñables.

No se muestra la existencia de protocolos específicos en cuanto a salud laboral desde la óptica de género o de acoso sexual y por razón de sexo.

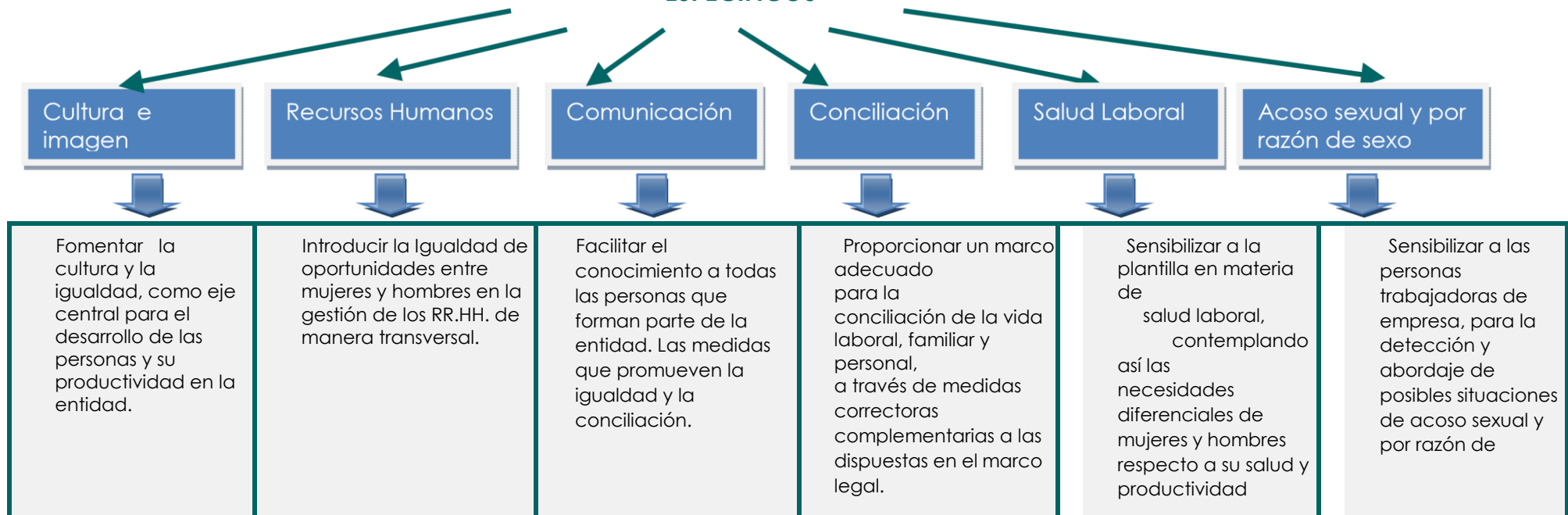
## 5. MAPA DE OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Este Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la entidad, se diseña atendiendo al mapa de objetivos siguiente:

### GENERAL

Proporcionar un soporte documental que potencie y facilite la **Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** en la entidad.

### ESPECÍFICOS



<p>Facilitar la mejora de la información y formación en materia de género.</p> <p>Promover una imagen de la empresa moderna y competitiva, comprometida con la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>Proporcionar un marco común en la empresa para el disfrute de las medidas de igualdad y conciliación, de manera clara y precisa.</p> <p>Mejorar los procesos de inmersión de las personas trabajadoras de nueva contratación en la empresa.</p> <p>Poner en marcha una serie de medidas correctoras que mejoren la integración de la igualdad de manera transversal en la gestión de la empresa.</p>	<p>Detectar las necesidades del personal respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.</p> <p>Introducir la transversal de género en los canales y medios de comunicación externa de la empresa.</p> <p>Favorecer una imagen externa de la empresa moderna y comprometida con la igualdad de oportunidades.</p> <p>Revisar y actualizar la iconografía e imagen publicitaria de la empresa, introduciendo la transversal de género en todos los casos.</p>		<p>en la empresa.</p>	<p>sexo, y la manera de proceder ante un eventual caso.</p>
--	---	---	--	-----------------------	---

## **6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA**

Para la realización del seguimiento y evaluación en la implementación del Plan de Igualdad del ALCER, establecemos un sistema de indicadores de control de la calidad y seguimiento del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ALCER.

El sistema de indicadores a continuación propuesto es una combinación de indicadores cuantitativos, que proporcionan información medible para demostrar los resultados alcanzados, e indicadores cualitativos, que facilitan la comprensión de los cambios en los procesos, las actitudes, las creencias, los motivos y los comportamientos.

### **6.1. SEGUIMIENTO**

Respecto al seguimiento para el conocimiento de la evolución del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, se deberán tener en cuenta, principalmente, los indicadores de realización en el desarrollo y de resultado por cada una de las medidas implementadas.

Es decir, a medida que se desarrollan las actuaciones recogidas dentro del Plan, los indicadores de realización informan acerca de posibles desviaciones para tomar las decisiones correctoras oportunas, y los indicadores de resultado, ofrecerán una visión completa en cuando a los objetivos alcanzados.

Una vez implementadas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se llevará a cabo el proceso evaluativo a través del sistema de indicadores propuestos.

Además de analizar los resultados de los distintos indicadores, tanto de realización, como de resultados, será el momento, pasado un tiempo prudencial, de medir el impacto que, tanto directa, como indirectamente, hayan tenido las diferentes medidas adoptadas.

Para ello, se deberá tener en cuenta toda aquella documentación generada durante la implementación de las medidas y aquellas aportaciones derivadas de los distintos instrumentos de recogida de información que puedan utilizarse durante el periodo de evaluación del Plan.

Finalizado el proceso, toda la información quedará recogida en un informe, en el que se muestren los resultados alcanzados, el impacto, así como las recomendaciones y propuestas de mejora futura.