

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

1.-INTRODUCCIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi fonamental sustentat per diversos textos de caràcter internacional i nacional. La Unió Europea reconeix per primera vegada la igualtat entre tots dos sexes en els articles 2, 118 i 119 del Tractat d'Amsterdam de l'1 de maig de 1997.

Quadre 1. Articles del Tractat d'Amsterdam en els que es reconeix explícitament la igualtat entre dones i homes.

<p>Article 2</p> <p>“La comunitat tindrà per missió promoure, mitjançant l'establiment d'un mercat comú i d'una unió econòmica i monetària i mitjançant la realització de les polítiques o accions comuns contemplades en els articles 3 i 3A, un desenvolupament harmoniós, equilibrat i sostenible de les activitats econòmiques en el conjunt de la Comunitat, un alt nivell d'ocupació i de protecció social, la igualtat entre l'home i la dona, un creixement sostenible i no inflacionista, un alt grau de competitivitat i de convergència dels resultats econòmics, un alt nivell de protecció i de millora de la qualitat del medi ambient, l'elevació del nivell i de la qualitat de vida, la cohesió econòmica i social i la solidaritat entre els Estats Membres” (p.24)</p>
<p>Article 118</p> <p>1.Per la consecució dels objectius del article 117, la Comunitat donarà suport i completarà l'acció dels Estats Membres en els següents àmbits:</p> <ul style="list-style-type: none"> – (...) La igualtat entre homes i dones per el que respecta a les oportunitats en el mercat laboral i al tacte en la feina. (p.36)
<p>Article 119</p> <p>4.(...) Amb objecte de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals. (p.38)</p>

Font. Tractat d'Amsterdam 1997.

A Espanya, l'article 14 de la Constitució de 1978 proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raons de sexe, i el 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a que la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups en que s'integren siguin reals i efectius així com la de treure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud.

El Real Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per Garantia de la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius en la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat: en primer lloc va alterar el seu article 45.2, establint l'obligatorietat de que totes les empreses amb cinquanta o més persones treballadores elaboresin i apliquessin un pla d'igualtat. En segon lloc, va establir importants precisions amb respecte al contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat. I en tercer lloc, va establir un registre en el que devien quedar inscrits tots els plans d'igualtat.

2. COMPROMÍS DE L'EMPRESA

La direcció de LA LLAR ha adoptat el compromís per escrit (vegeu annex I) d'integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització com principi bàsic i transversal; d'incloure aquest principi en els objectius de la política de l'empresa, i particularment, en la política de gestió de recursos humans, de facilitar els recursos necessaris tant materials com humans per a l'elaboració del diagnòstic, definició i implementació del Pla d'igualtat i la inclusió de la igualtat de la negociació col·lectiva. Aquest compromís ha estat comunicat a tot l'equip professional i s'ha comunicat oficialment amb les persones sòcies de l'entitat mitjançant una reunió de junta a data de 30/08/2023 vegeu annex I.

De manera paral·lela al compromís de l'organització s'ha constituït l'equip de treball conformat de manera paritària entre la junta directiva i l'equip professional. Per part de l'associació, formarà part d'aquest equip qui ocupa el lloc més influent: el president de LA LLAR. Per altra banda, prenent que les dues àrees de treball de LA LLAR quedin representades, i atenent a criteris de paritat, serà la Directora Tècnica.

Junta Directiva	Abel Muñoz (President de LA LLAR)
Treballadora	Vanessa Rodríguez (Directora tècnica)

Seràn tasques d'aquesta comissió:

- Vetllar per què en l'empresa es compleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Informar i sensibilitzar a l'equip professional.
- Recolzar i/o realitzar i posteriorment aprovar el diagnòstic del Pla d'Igualtat.
- Recolzar i/o realitzar el seguiment i avaluació.
- Realitzar, examinar i debatre les propostes d'accions positives que es proposin.
- Aprovar i posar en marxa el Pla d'Igualtat.

3. DIAGNÒSTIC

Per l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat, s'ha realitzat un diagnòstic exhaustiu que consisteix en l'estudi, quantitatiu i qualitatiu de la situació en la que es troba l'organització en matèria

d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes mitjançant la recopilació detallada de dades sobre l'equip professional i les polítiques de personal i ocupació de l'associació, així com el posterior anàlisi de les mateixes. Això ens permetrà conèixer la realitat que afrontem, detectar les possibles necessitats i/o deficiències, definir objectius que, en matèria d'igualtat i no discriminació, siguin necessaris aconseguir i elaborar propostes d'actuació. Prenent tot això en consideració, en aquest apartat del Pla exposem la fitxa tècnica, la contextualització i característiques generals de l'entitat, la metodologia utilitzada per portar a terme el diagnòstic i per últim l'informe amb els objectius següents:

- ❖ Identificar les pràctiques discriminatòries que es donen a l'associació.
- ❖ Definir els objectius a aconseguir.
- ❖ Decidir les accions a emprendre.
- ❖ Demostrar la necessitat de posar en marxa accions positives i mesures d'igualtat en l'associació per a corregir les situacions de desigualtat.
- ❖ Construir un punt de referència per a seguir analitzant l'evolució de l'entitat en matèria d'igualtat.

3.1. Fitxa tècnica

A fi d'exposar de manera visual les dades identificaries de l'entitat en la que s'emmarca el present Pla d'igualtat, oferim una fitxa tècnica en la que consta la següent informació:

NOM O RAÓ SOCIAL	Associació Catalana LA LLAR de l'afectat d'Esclerosi Múltiple
FORMA JURÍDICA	Associació sense ànim de lucre
ACTIVITAT	Associació destinada a millorar la qualitat de vida de les persones amb Esclerosi Múltiple, a les respectives famílies y a vetllar per a què les persones amb discapacitat siguin considerades ciutadanes de ple dret.
PROVINCIA	Barcelona
MUNICIPI	Barcelona
TELÈFON	934 25 95 67
CORREU ELECTRÒNIC	lallar@lallar.org
PÀGINA WEB	www.lallar.org
DATA INICI DIAGNÒSTIC	18/09/2023
DATA FINALITZACIÓ INFORME	31/12/2023
PERSONA DE CONTACTE	Vanessa Rodríguez Figàs (Directora tècnica de LA LLAR)

3.2. Contextualització i característiques generals de l'entitat

L'Associació LA LLAR de l'afectat d'Esclerosi Múltiple és una entitat sense ànim de lucre, creada a l'any 1992 per un grup de persones voluntàries diagnosticades d'Esclerosi Múltiple, amb la finalitat de fer front a les necessitats de disposar d'un servei d'atenció integral diürna per a persones que pateixen una malaltia neurodegenerativa com és l'Esclerosi Múltiple, oferint un entorn compensatori al del domicili i alternatiu al de l'internament. Des de llavors, l'entitat dedica els seus esforços a intentar millorar la qualitat de vida de les persones amb discapacitat física i de les seves familiars, respectant al màxim possible la seva autonomia, independència i necessitats individuals.

Per a això, l'entitat compta amb un equip interdisciplinari format per 13 professionals tant de l'àrea sanitària com de l'àrea social. L'equip interdisciplinari es compon de:

- Dos Treballadores Socials.
- Una Tècnica Administrativa.
- Cinc Tècniques d'Atenció a la Dependència.
- Dos Fisioterapeutes.
- Una Logopeda.
- Una Psicòloga.
- Una Terapeuta Ocupacional.

A més, l'entitat des dels seus orígens ha estat creada i formada per persones que de manera voluntària han fet créixer la mateixa. Actualment ofereix serveis a través de professionals assalariades i al mateix temps compta amb un equip de professionals voluntàries que mantenen l'esperit de l'entitat. Les persones voluntàries són el motor i la força de l'associació. Es compta amb el següent equip professional voluntari:

- Tres psicòlogues.
- Una Tècnica d'Atenció a la Dependència.
- Tres Terapeutes Ocupacionals.
- Dos Pacients Expertes.
- Una Integradora Social.
- Vint persones voluntàries col·laboradores en diverses accions de l'entitat.

3.3. Metodologia

L'evolució inicial es va portar a terme des del mes de setembre fins el mes de desembre de l'any 2023. La metodologia empleada per a l'elaboració del diagnòstic va tenir un caràcter multimètode, combinant anàlisis quantitatiu i qualitatiu.

L'anàlisi quantitatiu es va fer a partir de la informació facilitada per l'entitat sobre les dades de l'equip professional disgregats per sexe i tancats a un any natural. Per altra banda, es va recollir informació directament de l'equip professional, utilitzant un qüestionari (Annex VI) que vam elaborar seguint les pautes proporcionades per el Ministeri d'Igualtat, adaptant-les a la realitat de LA LLAR. Aquesta evolució va ser anònima i confidencial.

3.4. Informe diagnòstic

Tant les persones que formen part de la Junta Directiva de LA LLAR como l'equip interprofessional són plenament conscients dels nombrosos avantatges que implica la implantació de Plans d'Igualtat en les organitzacions, entre elles el compliment de la legislació vigent, l'augment de la motivació i compromís amb la feina per part del personal contractat i voluntariat, l'aprofitament del potencial i les capacitats de les persones treballadores i la cura de la imatge corporativa de l'associació.

En el present informe s'exposa gràficament, en primer lloc la informació recaptada en les taules de dades de la plantilla per el diagnòstic en igualtat, que ha estat facilitat per persones responsables de l'entitat, i en segon lloc les respostes aportades per el personal contractat en el qüestionari d'opinió de la plantilla.

La informació recaptada en l'informe ha estat fonamental per establir els objectius que es pretenen assumir en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i també per a dissenyar, implementar i avaluar una sèrie d'actuacions tendents a aconseguir-los.

3.4.1. Informe de dades per el diagnòstic en igualtat

Presentem una distribució de la plantilla en funció del sexe tenint en compte aspectes com l'edat, el tipus de jornada, el tipus de contracte, la antiguitat, el nivell jeràrquic i el nivell d'estudis.

- En LA LLAR estan contractades tretze persones (dotze dones i un home). Seis dones i l'home tenen entre 25 y 35 anys, dos dones tenen entre 26 i 45 anys i quatre dones tenen més de 45 anys.
- Tres dones estan contractades a jornada completa mentre que la resta de l'equip (nou dones i un home) estan contractades a mitja jornada.
- Deu dones i l'home tenen un tipus de contracte indefinit i dos dones són externes, ja que treballen com autònomes.

- En relació a l'antiguitat, tres dones tenen una antiguitat superior a 10 anys, cinc dones tenen una antiguitat entre 1 i 5 anys i quatre dones i l'home tenen una antiguitat inferior a 1 any.
- Atenent al nivell jeràrquic, ressaltar que una dona és personal directiu superior mentre que la resta de l'equip professional es constitueix com a personal tècnic.
- Si parlem de nivell d'estudis, sis dones i l'home tenen estudis universitaris mentre que la resta de dones tenen estudis secundaris.

3.4.1.2. Organigrama de la junta directiva

Presentem una distribució de la junta directiva en funció del sexe i l'edat. Presentem una composició de la junta de 6 persones, entre elles 2 dones i 4 homes i les edats compreses entre els 45 i els 65 anys. Totes les persones que componen la junta directiva de l'associació són persones afectades d'Esclerosi Múltiple.

3.4.1.3. Conciliació de l'equip professional

Dins de l'equip professional trobem varies dones amb responsabilitats familiars, però coincideixen amb les tècniques que treballen mitja jornada, així que no influeix en la conciliació familiar. Per altra banda, la directora de l'entitat és l'única persona que treballa a jornada completa i té responsabilitats familiars.

3.4.1.4. Formació

En relació a la formació continuada que rep l'equip professional, independentment del càrrec reben varies formacions anuals, majoritàriament dins de la seva jornada laboral i algunes específicament de manera online. Es aquest aspecte, no hi ha diferència entre sexe o edat, ja que es forma a tot l'equip per igual.

3.4.2. Qüestionari d'opinió de la plantilla

En aquest subapartat es posa de manifest l'opinió de les treballadores i el treballador de LA LLAR respecte a la situació de desigualtat d'oportunitats entre dones i homes.

3.4.2.1. Situació de les dones en el mercat laboral

A la pregunta: "Quin creu que és el motiu principal de què l'atur femení sigui superior al masculí?" La majoria de les treballadores (10) ha respòs "Perquè les dones tenen més problemes per a compatibilitzar la vida laboral i familiar", i una minoria (3) ha marcat "perquè les dones són més exigents per buscar feina".

A la pregunta “Com es podria millorar aquesta situació?” Les respostes que més s’han repetit han estat “Amb lleis i normes que promoguin la igualtat”, “Amb empreses compromeses per a la igualtat” i per últim el menys marcat, “Facilitant l’accés de dones i homes a totes les professions”.

A continuació es presenten algunes dificultats que les dones poden trobar per accedir i romandre en el mercat laboral amb la finalitat de què la plantilla de LA LLAR indiqui el seu grau d’acord o desacord amb les mateixes. La majoria de les treballadores estan molt d’acord en què la valoració més baixa que reben les dones en el mercat laboral juntament amb les responsabilitats familiars i domèstiques i sobretot la maternitat, és el que fa que les dones presentin dificultats per accedir i romandre en el mercat laboral. A aquestes dificultats se li sumen la infravaloració que aquestes reben en el mercat laboral, doncs la majoria de la plantilla femenina coincideix en que està molt d’acord en identificar-les com a tals. La majoria de les treballadores han marcat les caselles res d’acord i poc d’acord respectivament en el rebuig de les pròpies dones a desenvolupar certes feines i l’ambient hostil de companys davants la presència de dones, del que es desprèn que aquestes dues respostes no són identificades per elles com a grans dificultats.

A la pregunta, “Considera que les organitzacions laborals (empreses, administracions públiques, etc.) han de contribuir a la promoció de la igualtat d’oportunitats entre dones i homes en la societat?” La plantilla tenia la possibilitat de marcar varies respostes, cosa que ha donat lloc a que la totalitat de les treballadores considerin que les organitzacions laborals poden millorar les condicions laborals de dones i homes. La majoria coincideix a afirmar que aquestes poden facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar i facilitar una major entrada de les dones al mercat laboral.

En la pregunta, “Quines poden ser les mesures bàsiques que haurien d’adoptar les empreses per promoure la igualtat d’oportunitats entre dones i homes?” Les treballadores tenien la possibilitat de marcar tres mesures, i la totalitat d’elles coincideix en què participar en programes d’igualtat promogudes per l’Administració és una mesura clau que haurien d’adoptar les empreses per promoure la igualtat d’oportunitats entre dones i homes. Un altre de les mesures considerades com a necessàries per el total de les treballadores de l’entitat és la de facilitar la compatibilització de la vida familiar i laboral.

3.4.2.2. La gestió del personal de l’empresa

A la pregunta, “La seva empresa té en compte la igualtat d’oportunitats entre dones i homes en la gestió del personal? La majoria de la plantilla considera que sí. La raó més assenyalada per les treballadores és que promou la contractació de dones.

A la pregunta, “Quan es produeixen processos de selecció en l’empresa, creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats d’accés? En la que es podia assenyalat varies respostes, totes van respondre positivament, afirmant que l’entitat té en compte les capacitats professionals independentment del sexe.

A la pregunta, “Quan l’empresa ofereix formació, creu que ofereix les mateixes possibilitats d’accés als cursos a homes i dones? En la que es podia assenyalar tres respostes com a màxim, la totalitat de les treballadores va respondre afirmativament. La majoria està d’acord en que l’entitat s’interessa per a què tot el personal es formi, independentment del sexe.

A la pregunta, “Considera que dones i homes es promocionen per igual en l’empresa? En la que la plantilla podia assenyalar tres respostes com a màxim, la totalitat va respondre afirmativament, manifestant que l’entitat té en compte les capacitats professionals independentment del sexe i perquè es motiva tant a les dones com als homes.

A la pregunta “L’empresa afavoreix la conciliació de la vida laboral i familiar del seu personal? En la que es podien assenyalar varies respostes, la majoria de les treballadores va respondre afirmativament, assegurant que l’entitat promou que tant les dones com els homes facin ús dels permisos de maternitat i paternitat i d’altres mesures de conciliació.

3.4.2.3. La igualtat d’oportunitats en les organitzacions laborals

A continuació es presenten algunes de les raons per les que les empreses podrien incorporar la igualtat d’oportunitats a la seva gestió amb la finalitat de que les treballadores de LA LLAR indiquin el grau d’acord i desacord amb les mateixes. Totes les treballadores estan molt d’acord en que suposaria donar una imatge més moderna i competitiva, podria millorar el clima laboral així com sensibilitzar i canviar actituds, inclús ajudar a combatre situacions discriminatòries o desigualtats.

L’última pregunta d’aquest bloc fa referència al tipus d’utilitat que en opinió de la plantilla pot suposar realitzar el diagnòstic i implementar un Pla d’Igualtat en l’associació. Les persones enquestades podien marcar com a màxim tres respostes. En aquest sentit la majoria va respondre que una de les possibles utilitats podria ser millorar la gestió dels recursos humans, influenciar en un canvi d’actitud més oberta a la presència de dones i homes en totes les àrees de treball i afavorir un millor aprofitament de tots els recursos humans de l’empresa.

3.5 Proposta de millora

Tenint en compte l'avaluació inicial (diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat en LA LLAR), en el present apartat s'enunciaran una sèrie de propostes o accions que s'han acordat implantar en les diferents àrees d'intervenció sobre les que considerem, hem d'incidir per millorar la situació de la que partim.

PROPOSTA	Àrea d'intervenció
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En igualtat de condicions, escollir a la persona candidata a un lloc de feina en funció del sexe menys representat. ▪ Assegurar que les qüestions que es realitzen en les entrevistes es relacionin exclusivament amb els requeriments del lloc de feina. 	Àrea de Recursos Humans
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar a tota la plantilla laboral l'accés a formació estrictament en horari laboral i de caràcter presencial. ▪ Programació de cursos voluntaris en habilitats socials, tècniques de cohesió grupal, etc. Amb la intenció d'ampliar la seva formació de capacitats transversals del lloc de feina. 	Àrea de promoció professional y desenvolupament de la carrera
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudi de les necessitats formatives de tota la plantilla desagregada per sexe. ▪ Contemplar les modalitats online i semipresencial. ▪ Comunicació de les accions formatives en totes les vies existents per a què la informació arribi a tota la plantilla. ▪ Possibilitar l'accés a la formació a aquelles persones que decideixin gaudir d'un permís d'excedència. 	Àrea de formació continua
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Treball a distància o teletreball quan les circumstàncies així ho requereixin i sigui possible. ▪ Difondre entre la plantilla el compromís de l'associació en matèria de conciliació. 	Àrea de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboració i aplicació d'un protocol d'actuació per a la prevenció i sanció de l'assetjament sexual i per raó de gènere. 	Àrea de salut laboral
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les formes de comunicació de l'associació. 	Àrea de comunicació

4. OBJECTIUS

Tenint en compte la informació recollida en l'informe diagnòstic i les propostes de millora que s'han enunciat en base al mateix, LA LLAR es proposa aconseguir els següents objectius generals i específics:

Objectius generals:

- Integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les diferents àrees de gestió empresarial i de recursos humans.
- Gestionar adequadament el talent de tota la plantilla, optimitzant el seu potencial.
- Millorar el clima laboral.
- Complir amb la normativa vigent en matèria d'igualtat.
- Impulsar la transparència en l'organització.

Objectius específics:

- Afavorir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accés i incorporació en l'associació.
- Fomentar la motivació de la plantilla per a que participi en els processos de formació continuada i reciclatge professional que organitza l'entitat.
- Elaborar un protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere adaptat a la realitat de l'associació com a eina de prevenció i protecció del personal labora, persones sòcies, voluntariat i Junta Directiva de l'entitat.
- Incorporar un llenguatge no sexista en tots els documents corporatius i maneres de comunicació de l'associació.
- Comptar amb un registre anual actualitzat en funció del gènere de tots els agents implicats en l'associació.

5.3 ESTRATÈGIES I PRÀCTIQUES: ACCIONS

5.1. Àrees d'actuació i accions

ACCIONS			
Nº	Àrea d'actuació	Nº	Denominació
I	Àrea de recursos humans	1	Assegurar que les preguntes que es realitzen en les entrevistes es relacionin exclusivament amb els requeriments del lloc de feina.
		2	En igualtat de condicions, escollir a la persona candidata a un lloc en funció del sexe menys representat.
II	Àrea de promoció professional y desenvolupament de la carrera	3	Facilitar a tota la plantilla laboral l'accés a formació estrictament en horari laboral i de caràcter presencial.
		4	Programació de cursos voluntaris en habilitats socials, tècniques de cohesió grupal, etc. Amb la intenció d'ampliar la seva formació de capacitats transversals del lloc de feina.
III	Àrea de formació continuada	5	Estudi de les necessitats formatives de tota la plantilla desagregada per sexe.
		6	Contemplar les modalitats online y semipresencial.
		7	Comunicació de les accions formatives en totes les vies existents per a que la informació arribi a tota la plantilla.
		8	Possibilitar l'accés a la formació a aquelles persones que decideixin gaudir d'un permís d'excedència.
IV	Àrea de conciliació de la vida laboral, familiar i personal	9	Treball a distància o teletreball quan les circumstàncies així ho requereixin i siguin possibles.
		10	Difondre entre la plantilla el compromís de l'associació en matèria de conciliació.
V	Àrea de salut laboral	11	Elaboració i aplicació d'un protocol d'actuació per a la prevenció i sanció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
VI	Àrea de comunicació	12	Tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les formes de comunicació de l'associació.

5.2. Descripció detallada de cada acció

Fitxa acció N°1			
Àrea: Àrea de reclutament, selecció i contractació			
Acció N° 1: Assegurar que les preguntes que es realitzen en les entrevistes es relacionin exclusivament amb els requeriments del lloc de feina.			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Contractacions
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afavorir que les dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accés i incorporació a l'associació. 			
Descripció:			
<p>Les ofertes de feina es fonamentaran a la fitxa de perfil del lloc vacant (annex IV), que fixa els criteris objectius que s'han de tenir en compte per a la selecció i contractació de personal. En aquest sentit, el perfil del lloc de feina es definirà i actualitzarà de manera prèvia a l'inici del procés de selecció, utilitzant un llenguatge inclusiu. Es dissenyarà tenint en compte els requisits bàsics de formació, experiència i competències sense afegir exigències innecessàries per el lloc de feina.</p>			
Mecanismes de seguiment y avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de dones i homes que han presentar candidatures. ▪ N° de dones i homes contractades amb respecte al total de les candidatures. ▪ Anàlisi i valoració de les modificacions efectuades en l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027). 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persones candidates als llocs de feina oferts per l'entitat. 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández ▪ Directora y Treballadora Social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (n°): a determinar durant la vigència del Pla			
Medis y materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de la entitat ▪ Pàgines de cerca de feina d'àmbit social 			
Comentaris:			

Fitxa d'acció N°2			
Àrea: Àrea de reclutament, selecció y contractació			
Acció N° 2: En igualtat de condicions, escollir a la persona candidata a un lloc de feina en funció del sexe menys representat.			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Convocatòries de contractació
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afavorir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accés i incorporació a l'associació. 			
Descripció:			
Amb aquesta acció, LA LLAR es compromet a contractar a la persona del sexe que estigui en situació de desavantatge en la plantilla laboral de l'entitat fins a aconseguir la igualtat de gènere.			
Mecanismes de seguiment y avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de dones y homes que han presentat candidatures. ▪ N° de dones y homes contractades respecte al total de candidatures. ▪ Anàlisi del nivell d'adequació de les persones candidates al lloc vacant durant el procés selectiu tenint en compte la fitxa de perfil del lloc vacant (annex IV). ▪ Anàlisi i valoració de les modificacions efectuades a l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027). 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persones candidates als llocs de treball oferts per l'entitat 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández ▪ Directora y Treballadora Social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (n°): a determinar durant la vigència del Pla			
Medis y materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat ▪ Pàgines de cerca de feina en l'àmbit social 			
Comentaris:			
La mesura es portarà a terme sempre i quan sigui possible, es a dir, sempre que dues persones de diferent sexe aconseguixin una mateixa puntuació en el procés selectiu i hagi que decantar-se per una d'elles.			

Fitxa d'acció N°3			
Àrea: Àrea de promoció professional y desenvolupament de la carrera			
Acció N° 3: Facilitar a tota la plantilla laboral l'accés a formació estrictament en horari laboral y de caràcter presencial.			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Convocatòries formatives
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la motivació de la plantilla per a que participi en els processos de formació continua y reciclatge professional que organitza l'entitat. 			
Descripció:			
Les persones responsables informaran a la plantilla, utilitzant per això tots els canals de comunicació interna existents, de l'oferta de cursos formatius disponibles i de les dates d'inscripció als mateixos per assegurar què tota la plantilla, independentment del seu gènere, tingui les mateixes opcions de promocionar i actualitzar el seu currículum.			
Mecanismes de seguiment y avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisió i actualització de la fitxa anual de formació (annex V) ▪ Copia autenticada del document acreditatiu de la formació realitzada ▪ Anàlisi y valoració de les modificacions efectuades en l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027). 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal contractat per LA LLAR 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández ▪ Directora y Treballadora Social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (nº): 13			
Medis y materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vario de oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat ▪ Reunions ordinàries amb la plantilla 			
Comentaris:			
<p>Quan l'oferta es limita a un número determinat de persones, els criteris de valoració seran els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Personal que postula per a la realització dels cursos formatius disponibles. – Necessitats urgents de l'organització. – Antiguitat de la persona sol·licitant en l'entitat. 			

Fitxa acció N°4			
Àrea: Àrea de promoció professional i desenvolupament de la carrera			
Acció N° 4: Programació de cursos voluntaris en habilitats socials, tècniques de cohesió grupal, etc. Amb la intenció d'ampliar la formació de capacitats transversals del seu lloc de feina.			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Convocatòries formatives
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la motivació de la plantilla per a que participi en els processos de formació continua y reciclatge professional que organitza l'entitat. 			
Descripció:			
LA LLAR es compromet a oferir a tota la plantilla amb independència del seu gènere al menys un curs per a l'adquisició d'habilitats socials, tècniques de cohesió grupal, etc. Amb la intenció d'ampliar la seva formació de capacitats transversals del seu lloc de treball.			
Mecanismes de seguiment y avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisió i actualització de la fitxa anual de formació (annex V) ▪ Copia autenticada del document acreditatiu de la formació realitzada ▪ Anàlisis y valoració de les modificacions efectuades en l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027). 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal contractat per LA LLAR 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández ▪ Directora y Treballadora Social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (nº): 13			
Medis y materials previstos per la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat ▪ Reunions ordinàries amb la plantilla 			
Comentaris:			
<p>Quan l'oferta es limiti a un número determinat de persones, els criteris de valoració seran els següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Personal que es postula per a la realització dels cursos formatius disponibles. – Necessitats urgents de l'organització. – Antiguitat de la persona sol·licitant en l'entitat. 			

Fitxa acció N°5			
Àrea: Àrea de formació continua			
Acció N° 5: Estudi de les necessitats formatives de tota la plantilla desagregada per sexe.			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Anual
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la motivació de la plantilla per a que participi en els processos de formació continua y reciclatge professional que organitza l'entitat. 			
Descripció:			
L'entitat es compromet a realitzar un anàlisi amb perspectiva de gènere del currículum professional i acadèmic de tota la plantilla amb la finalitat de detectar possibles necessitats formatives que impliquin la conveniència de formar en determinats aspectes clau per a treballar d'una manera més eficaç i eficient en l'entitat.			
Mecanismes de seguiment y avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anàlisi anual del currículum de la plantilla des d'una perspectiva de gènere ▪ Anàlisi y valoració de les modificacions efectuades en l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027). 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal contractat per LA LLAR 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández ▪ Directora y Treballadora Social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (nº): 13			
Medis i materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat ▪ Reunions ordinàries amb la plantilla 			
Comentaris:			

Fitxa acció N°6			
Àrea: Àrea de formació continua			
Acció N° 6: Contemplar les modalitats online y semipresencial.			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Convocatòries formatives
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la motivació de la plantilla per a que participi en els processos de formació continua y reciclatge professional que organitza l'entitat. 			
Descripció:			
L'entitat contemplarà les modalitats online y semipresencial en les accions formatives que proposi a la plantilla laboral amb la finalitat de mantenir-la motivada i facilitar la seva realització.			
Mecanismes de seguiment y avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisió i actualització de la fitxa anual de formació (annex V) ▪ Còpia autenticada del document acreditatiu de la formació realitzada. ▪ Anàlisi i valoració de les modificacions efectuades en l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027). 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal contractat per LA LLAR 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández ▪ Directora y Treballadora Social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (nº): 13			
Medis y materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat ▪ Reunions ordinàries amb la plantilla 			
Comentaris:			
Aquesta mesura es portarà a terme sempre que es donin les circumstàncies que ho requereixin i/o sigui viable.			

Fitxa acció N°7			
Àrea: Àrea de formació continua			
Acció N° 7: Comunicació de les accions formatives en totes les vies existents per a que la informació arribi a tota la plantilla			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Convocatòries formatives
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la motivació de la plantilla per a que participi en els processos de formació continua y reciclatge professional que organitza l'entitat. 			
Descripció:			
L'entitat es compromet a informar a la totalitat de la plantilla sobre les diferents convocatòries formatives que tinguin lloc durant la vigència del Pla. Ho farà a través de reunions ordinàries, correu electrònic i anuncis interns.			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les convocatòries formatives figuraran en al menys una reunió, que firmarà la totalitat de les empleades de l'entitat ▪ Document acreditatiu de l'enviament d'informació detallada sobre les accions formatives a través de correu electrònic (justificant de recepció) ▪ Anàlisi i valoració de les modificacions efectuades en l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027) 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal contractat per LA LLAR 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández ▪ Directora y Treballadora Social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (nº): 13			
Medis y materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat ▪ Reunions ordinàries amb la plantilla 			
Comentaris:			

Fitxa acció N°8			
Àrea: Àrea de formació continua			
Acció N° 8: Possibilitar l'accés a la formació a aquelles persones que decideixen gaudir d'un permís d'excedència			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Convocatòries formatives
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar la motivació de la plantilla per a que participi en els processos de formació continua y reciclatge professional que organitza l'entitat. 			
Descripció:			
L'entitat es compromet a possibilitar l'accés a la formació a aquelles persones que decideixin gaudir d'un permís d'excedència, informant sobre les diferents convocatòries formatives que tinguin lloc durant la vigència del Pla a través de trucades telefòniques i correu electrònic.			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisió i actualització de la fitxa anual de formació (annex V) ▪ Copia autenticada del document acreditatiu de la formació realitzada ▪ Document acreditatiu de l'enviament d'informació detallada sobre les accions formatives a través de correu electrònic (justificant de recepció) ▪ Anàlisi i valoració de les modificacions efectuades en l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027) 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persones que decideixen gaudir d'un permís d'excedència. 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández ▪ Directora y Treballadora Social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (n°): a determinar durant la vigència del Pla			
Medis i materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat 			
Comentaris:			
Aquesta mesura es portarà a terme en consonància als criteris explicats en la Fitxa acció N°3.			

Fitxa acció N°9			
Àrea: Àrea de conciliació de la vida laboral, familiar i personal			
Acció N° 9: Treball a distància o teletreball quan les circumstàncies així ho requereixin i sigui possible.			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Puntual
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure la conciliació de la vida laboral, familiar y personal de tota la plantilla 			
Descripció:			
L'entitat es compromet a contemplar el treball a distància o teletreball quan les circumstàncies així ho requereixin i sigui possible amb la finalitat de millorar la productivitat, mantenir el ritme d'activitat i augmentar la motivació de la plantilla laboral.			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fulla de funcions assignades amb data límit d'entrega ▪ Anàlisi i valoració de les modificacions efectuades en l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027) 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal contractat per LA LLAR 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández 			
Personal participant (n°): 3			
Medis y materials previstos paer a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat 			
Comentaris:			
El teletreball no és apte per a tot tipus de feina, només és possible per aquelles tasques que poden realitzar-se a través de mitjans tecnològics. Teletreballar és treballar, per tant s'establiran les normes en relació a com portar a terme la prestació i respectar la normativa en matèria laboral, de seguretat i de salut, de la mateixa manera que si la prestació es realitzés en el centre de treball. En aquest sentit, s'imposa un criteri de raonabilitat i proporcionalitat de l'adaptació en relació a les necessitats de la persona treballadora i l'associació.			

Fitxa acció N°10			
Àrea: Àrea de conciliació de la vida laboral, familiar i personal			
Acció N° 10: Difondre entre la plantilla el compromís de l'associació en matèria de conciliació.			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Trimestral
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de tota la plantilla 			
Descripció:			
L'entitat difondrà entre la plantilla el seu compromís en matèria de conciliació per totes les vies de comunicació existents.			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anàlisi i valoració de les modificacions efectuades en l'informe diagnòstic una vegada finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat actual (any 2027) 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal contractat per LA LLAR 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández 			
Personal participant (nº): 13			
Medis i materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat 			
Comentaris:			

Fitxa acció N°11			
Àrea: Àrea de salut laboral			
Acció N° 11: Elaboració i aplicació d'un protocol d'actuació per a la prevenció i sanció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.			
Data	Inici	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Puntual
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar un protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere adaptat a la realitat de l'associació com a eina de prevenció i protecció del personal laboral, persones sòcies, voluntariat i membres de la Junta Directiva de l'entitat. 			
Descripció:			
<p>L'entitat es regirà per un protocol d'actuació davant l'assetjament i per raó de gènere que té com a objectiu general prevenir i resoldre les possibles situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere, en qualsevol de les seves formes i modalitats, que puguin produir-se a LA LLAR. S'aplicaran a totes les persones que tinguin relació directa amb l'associació (personal laboral, persones sòcies, voluntariat i membres de la Junta Directiva).</p>			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades ▪ Número i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat en l'associació ▪ Número de situacions d'assetjament sexual y d'assetjament per raó de gènere que s'han comunicat y / o denunciat en l'associació ▪ Número de casos resolts ▪ Número i tipologia de mesures correctores implementades ▪ Mitjana de casos resolts dins d'un termini establert 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal contractat per LA LLAR 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ President de la Junta Directiva: Abel Muñoz Fernández ▪ Directora y Treballadora Social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (n°): a determinar durant la vigència del Pla			
Medis i materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat ▪ Reunions ordinàries amb la plantilla 			
Comentaris:			

Fitxa acció N°12			
Àrea: Àrea de comunicació			
Acció N° 12: Tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les formes de comunicació de l'associació.			
Data	Inicio	Finalització	Periodicitat
	31/12/2023	31/12/2027	Anual
Objectiu específic:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar un llenguatge no sexista en tots els documents corporatius i formes de comunicació de l'associació. ▪ Comptar amb un registre anual actualitzat en funció del sexe de tots els agents implicats en l'associació. 			
Descripció:			
LA LLAR es compromet a incorporar un llenguatge no sexista en la totalitat dels documents corporatius i formes de comunicació interna (reunions, correus interns, missatgeria, etc.) i externa (pàgina web, xarxes socials, cartellera, etc.) de l'associació. Així mateix, elaborarà un registre anual actualitzat en funció del gènere de tots els agents implicats en l'associació: personal laboral, persones sòcies, voluntariat i membres de la Junta Directiva.			
Mecanismes de seguiment i avaluació:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ N° de documentació revisada, incorporant llenguatge inclusiu ▪ N° d'imatges utilitzades no estereotipades ▪ N° d'enllaços a contingut d'igualtat en la nostra pàgina web y xarxes socials ▪ N° de registres anuals elaborats en funció del sexe 			
Personal a qui va dirigida l'acció			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ A determinar durant la vigència del Pla 			
Personal responsable			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directora y Treballadora social: Vanessa Rodríguez Figàs 			
Personal participant (n°): a determinar durant la vigència del Pla			
Medis i materials previstos per a la realització de l'acció:			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material no fungible: espai físic material per el desenvolupament de l'acció. ▪ Material fungible: material vari d'oficina. 			
Mecanismes de difusió. Comunicació			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Correu intern de l'entitat ▪ Reunions ordinàries amb la plantilla ▪ Pàgina web de l'entitat (www.lallar.org) ▪ Xarxes socials 			
Comentaris:			

6. SISTEMA D'AVUACIÓ

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla permet comprovar la consecució dels objectius proposats per a cada acció i conèixer el procés de desenvolupament, amb l'objectiu d'introduir altres mesures en cas de ser necessari o corregir possibles desviacions. Per la seva part, l'avaluació valora objectivament la pertinència dels objectius, el seu grau de realització, la eficiència, eficàcia, les repercussions i la viabilitat del Pla.

L'avaluació del nostre Pla d'Igualtat mostrarà:

A.-Avaluació de resultats. Indicadors

- Nivell d'execució del Pla. Número total d'accions implantades en l'associació per àrees:

Àrea d'intervenció	Accions noves	Accions antigues
Àrea de recursos humans		
Àrea de promoció professional i desenvolupament de la carrera		
Àrea de formació continua		
Àrea de conciliació de la vida laboral, familiar i personal		
Àrea de salut laboral		
Àrea de comunicació		

- Número i gènere de les persones beneficiàries per àrees
- Grau de desenvolupament dels objectius plantejats
- Efectes no previstos del Pla en l'entitat

B.- Avaluació del procés. Indicadors

- Grau d'informació i difusió entre la plantilla
- Grau d'adequació dels recursos humans
- Grau d'adequació de les eines de recollida
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa (només enumeració ja que les fitxes individuals recullen els detalls)
- Incidència i dificultats en la posada en marxa de les accions
- Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa

C.-Avaluació de l'impacte

- Reducció de desigualtats entre dones i homes en la plantilla
- Disminució de segregació vertical
- Disminució de segregació horitzontal
- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la direcció en els que s'hi identifiqui una major igualtat entre dones i homes
- Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats
- Canvis en la cultura de l'empresa
- Canvis en la imatge de l'empresa
- Canvis en les relacions externes de l'empresa
- Millora de les condicions de treball
- Augment del coneixement i consciència respecte a la igualtat d'oportunitats