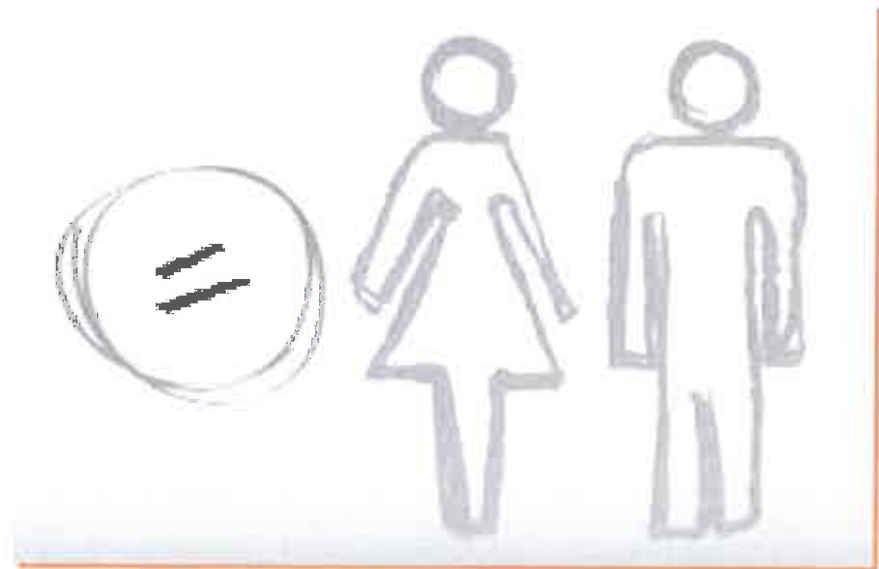


# II PLAN DE IGUALDAD 2019-2023

**AVECAL**



## **INDICE**

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
Objetivos e intereses de AVECAL	1
Principios y valores de AVECAL	1
Compromiso de AVECAL con la igualdad	2
Características generales del II Plan de Igualdad de AVECAL	3
Ámbito de aplicación	4
Vigencia del II Plan de Igualdad de la empresa	4
Medios y recursos para la puesta en marcha del II Plan de Igualdad	4
Partes suscriptoras del II Plan de Igualdad de AVECAL	5
<b>FASE DE DIAGNÓSTICO</b>	<b>6</b>
Objetivos generales del II Plan de Igualdad de AVECAL	9
Objetivos específicos del Plan de Igualdad	9
<b>MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS</b>	<b>11</b>
Área de acceso al empleo	11
Área de conciliación	13
Área de clasificación profesional, promoción y formación	14
Área de retribuciones	15
Área de salud laboral	16
Área de comunicación y lenguaje no sexista	17
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>19</b>

## **INTRODUCCIÓN**

La **Asociación Valenciana de Empresarios del Calzado (AVECAL)**, es una asociación de carácter autonómico que aglutina a las empresas del Sector Calzado de la Comunidad Valenciana y se constituye en el año 2010 avalada por la trayectoria y saber hacer de varias décadas de asociacionismo local zapatero en las principales localidades valencianas vinculadas al sector calzado.

AVECAL nace con el objetivo de ser una de las asociaciones de referencia en la industria del calzado, tanto en la representación y defensa de sus empresas asociadas, como en el ejercicio de una influencia positiva y reconocida en su entorno, mediante la puesta en marcha y el desarrollo de proyectos de responsabilidad social corporativa.

## **OBJETIVOS E INTERESES DE AVECAL**

El fin fundamental de AVECAL es la defensa de los intereses del sector del calzado e industrias afines en el ámbito de la Comunidad Valenciana, cuidando de integrar todos los intereses particulares de las industrias en un interés común, objetivo y superior, propiciando la convergencia de criterios para alcanzar este fin y fomentando la unidad de las empresas industriales del sector.

La Asociación no se limita a la consecución de los objetivos en el ámbito autonómico, su ámbito natural, sino que procura también la defensa de estos intereses a nivel nacional e internacional, a través de su integración en la Federación de Industrias del Calzado Español (FICE).

Igualmente, AVECAL tutela los intereses de las empresas asociadas y defiende los derechos de sus afiliados y afiliadas, tendiendo siempre al mejor desarrollo y perfeccionamiento de sus actividades económicas, sin más limitaciones que la propia regulación estatutaria, los derechos de otras personas y sectores económicos, el interés general de España y las leyes generales de la nación.

## **PRINCIPIOS Y VALORES DE AVECAL**

AVECAL trabaja para promover y defender los intereses de sus miembros y la consecución de sus objetivos siempre inspirándose en los principios fundamentales que la Asociación promueve en sus Estatutos. La Asociación considera indispensable, conforme a sus Estatutos y la ética que preside el

control de la Asociación, una sólida democracia y un sistema de transparencia interna, contruidos sobre la voluntariedad de pertenencia de sus miembros.

En este sentido, AVECAL, como asociación de carácter empresarial que defiende los intereses del empresariado del sector del calzado, trabaja en base a los principios de unidad empresarial, voluntariedad y representatividad, unidos a la transparencia interna de la Asociación y de sus empresas asociadas, así como a la transparencia externa, el respeto a la Constitución y demás leyes, además de los principios de libre empresa, economía y unidad de mercado, respetando siempre la legislación de defensa de la competencia.

Como organismo que forma parte de la sociedad y que representa los derechos de sus empresas asociadas, AVECAL respeta profundamente los valores que inspiran la moral y la conciencia social, como son la integridad, la honestidad y la transparencia, guardando el más absoluto respeto a la verdad, la responsabilidad y la seguridad. Además, AVECAL garantiza la libertad de expresión de sus empresas asociadas como derecho fundamental, así como la igualdad de todos sus miembros, con el apoyo del Plan de Igualdad, la tolerancia, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen de las personas, en su afán de actuar siempre según los valores de legalidad y justicia.

## **COMPROMISO DE AVECAL CON LA IGUALDAD**

En el **Código Ético y de Buen Gobierno de AVECAL** elaborado en el año 2016, se recoge en el apartado 7 las directrices generales del Plan de Igualdad de AVECAL.

AVECAL reconoce como objetivo estratégico de su organización el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad y, en particular considera que la igualdad entre hombres y mujeres forma parte de los valores esenciales de la organización.

La Asociación ha determinado que esta política de igualdad de oportunidades y de conciliación entre la vida laboral y familiar forme parte de su política de recursos humanos y que quede establecida según las siguientes pautas:

### **FINALIDAD**

La finalidad de esta política de igualdad de oportunidades y de conciliación es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de las empleadas y de los empleados de la asociación empresarial en el

sentido establecido por la ley y, en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todo ello respetando la legislación vigente.

### PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

Para lograr la consecución de dichos objetivos, AVECAL asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

- Garantizar la calidad del empleo
- Respetar la diversidad
- Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades
- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la asociación empresarial en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural.
- Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y que faciliten el mejor equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
- Cumplir con la normativa vigente, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.

## CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD DE AVECAL

Nuestro II Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos sus niveles.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.

- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan de igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla del centro de trabajo de AVECAL en la C/ Severo Ochoa, 16-1 de Elche (alicante).

## VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

El período de vigencia del II Plan de Igualdad será de 4 años a contar desde la firma de las partes suscriptoras del plan, es decir, desde el mes de agosto de 2019 hasta el mes de agosto de 2023.

## MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL II PLAN DE IGUALDAD

Puesto que la voluntad de la Asociación es la implantación de la igualdad efectiva en su centro de trabajo con el fin de repercutir beneficiosamente en ella misma y sus integrantes, ésta facilitará los recursos y medios necesarios para que sea posible.

Los recursos y medios que se disponen para ello, siempre han de ser empleados con la mayor optimización y austeridad posible, permitiendo así que la implantación de la presente actuación resulte viable de manera técnica y económica.

**Recursos Económicos:** propios y derivados de subvenciones y ayudas para iniciativas y acciones de Igualdad de Género de origen nacional o autonómico.

**Recursos Materiales:** se contará con los recursos propios de la empresa, tanto a nivel de medios técnicos, como utilización de distintos servicios. Así mismo se utilizarán las instalaciones de la asociación para la realización de las actividades formativas, y/o para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

**Recursos Humanos:** los recursos humanos serán los que componen la asociación, así como personal experto en igualdad de oportunidades y género, para las actuaciones formativas.

Así mismo, se cuenta para todo el diagnóstico, diseño del Plan, desarrollo y evaluación del mismo, con el apoyo del personal especialista en género.


## **PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE AVECAL**

De una parte MARÍA ÁNGELA CANO GARCÍA con DNI 25125117D como representante de AVECAL – Asociación Valenciana de Empresarios del Calzado con CIF G-54527734

Y por otra parte los componentes de la plantilla de AVECAL firman el presente documento que acredita que entre las dos partes ha existido previa consulta y que existe compromiso por las dos partes para la puesta en marcha del II Plan de Igualdad de AVECAL.

Y para que conste firman la presente.


Parte Representante de la Entidad



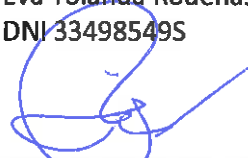
María Ángela Cano García  
DNI 25125117D



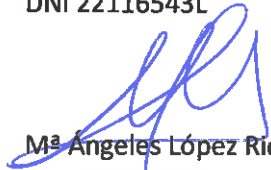
Parte Plantilla AVECAL



Eva Yolanda Ródenas Morán  
DNI 33498549S



Joaquín Marco Amorós  
DNI 22116543L



M<sup>ra</sup> Ángeles López Rico  
DNI 22136551V

Elche a 01 de Agosto de 2019

## FASE DE DIAGNÓSTICO

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo dar continuidad a los principios y objetivos generales del Plan de Igualdad de la empresa 2017-2018, ampliado hasta el mes de junio de 2019, y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos.

En el I Plan de Igualdad de AVECAL se acometieron las siguientes 10 medidas:

	ÁREA	OBJETIVO	MEDIDAS
Acceso al Empleo		Reclutar al personal más capacitado, sin discriminación de género	Configurar fichas de los puestos de trabajo exclusivo de perfil profesional y sin contemplar el perfil personal
		Guiar en todas las fases de la actividad de selección y promoción de personal destinada a cubrir puestos vacantes de la organización, de forma que se produzca sin discriminación alguna ni en la selección ni en la contratación, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato.	Elaboración de un procedimiento de selección y promoción de personal que recoja las fichas de los puestos, las fichas de las ofertas de empleo y el modo de actuar para garantizar un proceso no discriminatorio
Conciliación		Mejorar la calidad de vida profesional y personal de todos y todas las integrantes de la empresa	Determinar y publicar las medidas de conciliación de la vida personal y laboral a corto y medio plazo



Clasificación Profesional, Promoción y Formación	Favorecer las capacidades y habilidades de toda la plantilla para su desarrollo profesional y motivación personal.	Establecer planes de carrera o planes de promoción profesional, que garanticen el desarrollo profesional de mujeres y hombres dentro de la organización
		Formar a la plantilla y a la directiva en materia de igualdad.
Retribuciones	Los trabajadores y las trabajadoras han de ser conocedores/as de los derechos que poseen en materia de igualdad.	Campaña de comunicación y publicación del Convenio Colectivo, así como un resumen de los puntos significativos por lo que respecta a la materia de igualdad.
	Evitar problemas de salud física y mental para las mujeres de la empresa	Diseñar el programa de salud para las mujeres de la empresa
Salud Laboral	Establecer un procedimiento a seguir cuando se den conductas o actitudes que puedan suponer acoso moral, sexual o por razón de sexo en AVECAL	Diseñar el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de género.
	Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen internamente y a público externo en general, en cuanto a utilización de lenguaje neutro, términos femeninos y masculinos.	Elaborar el guion de lenguaje no sexista interno y externo
Comunicación y Lenguaje no sexista	Todo el personal de la empresa tiene que conocer la Política de Igualdad de la entidad	Informar a toda la plantilla de la empresa sobre la política de igualdad que se está llevando a cabo mediante reuniones informativas.

En la fase de diagnóstico y tomando como punto de partida el informe final del I Plan de Igualdad de AVECAL, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

- 1.- Cultura de empresa
- 2.- Responsabilidad Social Corporativa
- 3.- Características de la plantilla:
  - Datos generales
  - Contratación
  - Antigüedad
  - Niveles jerárquicos
  - Tiempo de Trabajo / Jornada
  - Movimientos de personal
- 4.- Selección
- 5.- Formación
- 6.- Política Salarial
- 7.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Corresponsabilidad
- 8.- Comunicación
- 9.- Política Social
- 10.- Prevención del Acoso Sexual
- 11.- Riesgos Laborales y Salud Laboral

De este análisis se han extraído los siguientes objetivos:

## **OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD DE AVECAL**

- 1.- Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en AVECAL
- 2.- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa
- 3.- Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que trabajan en AVECAL y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

- Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.
- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

### **FORMACIÓN**

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

### **RETRIBUCIÓN**

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación
- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad

## SALUD LABORAL

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.

## COMUNICACIÓN

- Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
- Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.

## MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

### 1.- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

<b>ACCIÓN 1.1:</b> Garantizar la igualdad de oportunidades en la selección manteniendo y revisando nuestro procedimiento de selección			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO EJECUCIÓN</b>
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal	CV anónimo establecido	Responsable de Selección	Durante la vigencia del plan
Mantener el lenguaje e imágenes no sexistas de las ofertas de empleo	Nº de ofertas en lenguaje no sexista / Nº de total ofertas publicadas (con tendencia a 1)	Responsable de Selección	Durante la vigencia del plan
Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad sobre igualdad de oportunidades	Nº de ofertas publicadas con compromiso / Nº de total ofertas publicadas (con tendencia a 1)	Responsable de Selección	Durante la vigencia del plan
Cada vez que se requiera la incorporación de personal, es necesario primero la definición del puesto de trabajo mediante la ficha descriptiva de carácter neutro y no discriminatorio	Ficha por cada puesto de trabajo que se genere, de carácter neutro y no discriminatorio	Responsable de Selección	Durante la vigencia del plan

**ACCIÓN 1.2:** Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en los diferentes grupos y categorías profesionales de la empresa y en su estructura directiva

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO EJECUCIÓN</b>
<p>Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo</p>	<p>Incorporar este principio en los procesos de selección</p>	<p>Responsable de Selección</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>
<p>En los procesos de selección de mandos, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%)</p>	<p>Nº procesos de selección de mandos con un 60% de personas del género subrepresentado / Nº de procesos de selección de mandos</p>	<p>Responsable de Selección</p>	<p>Durante la vigencia del plan</p>

## 2.- ÁREA DE CONCILIACIÓN

### ACCIÓN 2.1: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la entidad.	Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	Responsable de Igualdad y Dirección de la entidad	Durante la vigencia del plan
Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Nº solicitudes recibidas / Nº solicitudes concedidas	Responsable de Igualdad y Dirección de la entidad	Durante la vigencia del plan
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al nº de personas que promocionan o realizan acciones encaminadas a su promoción.	Responsable de Igualdad y Dirección de la entidad	Durante la vigencia del plan
Realizar campañas informativas y de sensibilización sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	Campañas realizadas	Responsable de Igualdad	Durante la vigencia del plan

### 3.- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

<b>ACCIÓN 3.1:</b> Favorecer las capacidades y habilidades de toda la plantilla para su desarrollo profesional y motivación personal.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO EJECUCIÓN</b>
Reforzar la información a todo el personal de la empresa de las ofertas de formación anuales, realizando comprobaciones periódicas de la eficacia de los canales internos utilizados (comunicaciones, intranet, tabloneros de anuncios,...)	Información sobre el Plan de Formación publicada e los diferentes canales internos	Responsable de Formación	Durante la vigencia de plan
Mantener los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la plantilla pueda inscribirse y realizar voluntariamente cualquier itinerario formativo para el desarrollo profesional, independientemente de su actividad.	Sistema por el que la plantilla puede inscribirse en cualquier itinerario	Responsable de Formación	Durante la vigencia de plan
Seguir formando a la plantilla y a la directiva en materia de igualdad	Un curso como mínimo al año para cada integrante de la plantilla.	Responsable de Formación	Durante la vigencia de plan
Elaboración y actualización del Plan de Carrera y Formación de la entidad	Plan de Carrera y Formación actualizado bianualmente	Responsable de Formación y Dirección de la entidad	Durante la vigencia de plan



#### 4.- ÁREA DE RETRIBUCIONES

<b>ACCIÓN 4.1:</b> Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO EJECUCIÓN</b>
Mantener la publicación del Convenio Colectivo, así como las tablas salariales	Publicación realizada	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan
Mantener una política de transparencia en cuanto a los salarios del personal de la plantilla	Información facilitada	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan

## 5.- ÁREA DE SALUD LABORAL

<b>ACCIÓN 5.1:</b> Mantener la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO EJECUCIÓN</b>
Mantener la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo	Documento de la evaluación de riesgos	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan
Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales en los puestos de trabajo	Acciones de las campañas	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan

<b>ACCIÓN 5.2:</b> Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO EJECUCIÓN</b>
Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.	Comunicaciones realizadas	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo incluido en la formación. Al menos una acción formativa anual.	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan

## 6.- ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

<b>ACCIÓN 6.1:</b> Garantizar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de hombres y mujeres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO EJECUCIÓN</b>
Mantener la revisión y corrección del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (intranet, etc.) y externas (página web, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas	Chequeo a una muestra de comunicaciones, mensajes, etc	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan
Mantener y divulgar el canal de comunicación (correo electrónico) para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones	Canal de sugerencias abierto	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	Nº de personas por sexo formadas / Nº de personas implicadas (ha de tender a 1) Contenido de la formación	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan

<b>ACCIÓN 6.2:</b> Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO EJECUCIÓN</b>
Difundir comunicados de forma personalizada referentes a la igualdad de oportunidades	Comunicaciones realizadas	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan
Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades	Nº de comunicaciones	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan
Realizar una campaña específica de difusión del nuevo plan de igualdad informando a toda la plantilla del mismo, mediante la realización de sesiones informativas.	Comunicaciones realizadas	Responsable de RRHH	Durante la vigencia de plan

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Para realizar el seguimiento del II Plan de Igualdad de AVECAL, es importante recoger las opiniones del personal, no sólo de los responsables de cada una de las acciones, sino también de las personas que son beneficiarias o destinatarias del mismo, para identificar los posibles problemas que puedan parecer durante la ejecución del plan y buscar sus soluciones. También se tiene que recoger la información sobre las acciones ya llevadas a cabo para conocer los efectos que la ejecución del plan está teniendo sobre la organización y, por descontado, debe informarse periódicamente a los responsables del plan sobre su desarrollo y evolución.

Al final del período del plan de acción, se evaluará si dicho plan ha sido eficaz, comparando si se ha mejorado la situación de partida. Es preciso evaluar también las actividades durante su período de ejecución. Para poder realizar esta evaluación del plan es necesario que se vuelva a realizar un diagnóstico, utilizando un modelo de indicadores que, en este caso, puede ser simplificado, ya que sólo se utilizarán los indicadores relacionados con las acciones consideradas en el plan de acción. Si la evaluación es positiva y las actuaciones han sido eficaces, se marcarán los objetivos con nuevas acciones para el período siguiente, con un nuevo calendario que comportará un nuevo plan para continuar avanzando hacia la igualdad de oportunidades. En caso de que la evaluación no sea positiva y que las acciones sean poco eficaces, deben replantearse, buscando nuevas estrategias para lograr los objetivos, dotando de más recursos e incluso cambiando los objetivos, quizá demasiado ambiciosos, por otros más accesibles.

Existen tres grandes aspectos que debemos evaluar y que se recogen en la siguiente tabla:

ASPECTOS NECESARIOS PARA EVALUAR		
PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	GESTIÓN DEL PLAN	RESULTADOS
Si el plan es aplicable a la realidad de la empresa	Si se han llevado a cabo las acciones dentro del calendario previsto	Si se han logrado los objetivos y resultados previstos
Si los resultados propuestos son los esperados	Si la asignación de recursos ha sido adecuada	Si las personas que han colaborado en las acciones del plan están satisfechas
Si las acciones previstas son coherentes con los medios y los objetivos marcados	Si los métodos utilizados son los correctos	Si las personas que han sido destinatarias de las acciones están satisfechas

Para llevar a cabo la evaluación se utilizarán cuestionarios o test. Sin embargo, para evaluar los aspectos de tipo cualitativo conviene utilizar técnicas como la observación, las entrevistas individuales o los grupos de discusión. Se tendrá en cuenta las opiniones de todas las personas implicadas en cada acción: responsables, ejecutoras y destinatarias.