

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y  
HOMBRES**

**2018-2020**

Asociación para la Mediación Social EQUA

## **ÍNDICE**

PRESENTACIÓN.....	3
DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN.....	4
DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ASOCIACIÓN EQUA.....	4
LA ASOCIACIÓN EQUA.....	6
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	7
PLAN DE IGUALDAD.....	8
ESTRATEGIAS Y ACCIONES EN ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN.....	8
PLANTILLA DE SEGUIMIENTO:.....	10
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	13

## **PRESENTACIÓN**

La Asociación para la Mediación Social EQUA es una organización sin ánimo de lucro que nace en 1997 desde la necesidad de intervenir con personas con discapacidad intelectual en el territorio. Con el paso de los años nos hemos dado cuenta de que para lograr la inclusión no basta con intervenir un grupo particular de personas, sino que a la sociedad en general.

De esta manera lograr una transformación real del territorio donde la inclusión social de personas con discapacidad intelectual, los colectivos en riesgo de exclusión social y sus familias son el foco de nuestra intervención.

La Asociación EQUA comparte la importancia de favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Asociación y el contexto socioterritorial en el cual desempeñamos nuestros programas y actividades.

El 22 de marzo del año 2007 fue promulgada la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ésta anima a las empresas a adoptar medidas concretas a favor de la igualdad de género, con objeto de eliminar la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida. Esta Ley contempla el fomento y estabilidad del trabajo femenino; medidas para conciliar la vida laboral y personal tanto para mujeres y hombres; la erradicación de la violencia contra las mujeres y fomento de la igualdad; impulsando la obligatoriedad de un Plan de Igualdad a empresas con una dotación igual o superior a 250 empleados, entre otras medidas.

Este contexto normativo, junto a lo dispuesto por el parlamento de Andalucía mediante la Ley 12/2007 -de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía- propició durante el año 2017 un marco de reflexión entre las personas trabajadoras de la Asociación, surgiendo el interés por observar las políticas internas, programas y acciones que se realizan, con el propósito de identificar brechas, barreras e inequidades por razones de género, a la vez que fortalezas y oportunidades de mejora.

A fines del mismo año se decidió poner en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la elaboración de un Plan de Igualdad y la implementación de medidas concretas que permitan alcanzar sus objetivos.

Para ello, entre febrero y abril del año 2018 la Asociación EQUA realizó dos estudios, uno de enfoque cuantitativo y otro cualitativo, con el objetivo de caracterizar la estructura actual de la entidad y sus trabajadores y trabajadoras; e identificar sus percepciones sobre la actual situación dentro de la asociación. De esta manera generar un análisis completo que nos permita diagnosticar la actual situación de la asociación, identificar medidas y metas para seguir avanzando en materia de igualdad.

El procedimiento para llegar a la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres ha sido realizado en cinco fases:

- Compromiso por parte de Visión Global para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el que participaran todos los ámbitos de intervención de la Asociación EQUA.
- Constitución de un Comité de Igualdad.

- Elaboración de estudios cuantitativo y cualitativo, sobre la situación de las mujeres y los hombres de la Asociación EQUA.
- Identificar medidas y diseñar un plan de actuaciones.
- Diseño de un plan de evaluación y seguimiento.

## **DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ASOCIACIÓN EQUA**

### **Metodología**

A fines del año 2017 se inició un trabajo de recolección de información cuantitativa, descriptiva desagregada por sexo y cualitativa con objeto de realizar un diagnóstico completo sobre la situación de mujeres y hombres de la asociación EQUA. Esta fase ha sido canalizada por el Comité de Igualdad a partir de la revisión y actualización de la información que se manejaba por la asociación.

El diagnóstico cuantitativo se centró en la descripción de dos aspectos:

- Características de la asociación.
- Características de la plantilla.

Mientras que el diagnóstico cualitativo se enfocó en cinco ámbitos:

- General: percepción personal en torno a la igualdad de género.
- Organización: conocimiento y percepción de medidas de la Asociación en torno a la igualdad de género.
- Plantilla: percepción en torno a la conformación de la plantilla.
- Conciliación familiar y laboral.
- Relaciones con los/as beneficiario/a.

## **RESULTADOS GENERALES DE LOS DIAGNÓSTICOS**

Los resultados del **diagnóstico cuantitativo** dan cuenta en que la Asociación EQUA presenta en su plantilla una mayoría de mujeres trabajando (75%). Esta proporción se representa en la distribución de los puestos de trabajo dentro de cada uno de los ámbitos en que interviene la asociación, en los cuales la mayoría de las trabajadoras son mujeres.

La asociación EQUA cuenta con un equipo de coordinación central, constituido por representantes de cada uno de los ámbitos específicos y transversales de la asociación, de los cuales 3 integrantes son mujeres y 3 son hombres.

El equipo EQUA basa su estructura organizacional en cinco ámbitos específicos de acción: *Gestión, Inserción Laboral (IL), Inclusión Social y Dinamización Comunitaria (ISDC), Economía Social, Solidaria, Inclusiva y Transformadora (ESSIT) y Personas con discapacidad Intelectual (PcDI)*. De los cuales, 3 se encuentran liderados por hombres y 2 por mujeres, cada uno conformado por equipos profesionales de mujeres.

La mediana de edad es de 35 años 8 personas tiene menos de 35 años y 8 más de 35, cabe decir que las menores de 35 son solo mujeres y trabajadores mayores de 35 años, 4 son hombres y 4 mujeres.

En cuanto a la distribución de la plantilla por antigüedad, 7 personas tienen menos de un año (6 mujeres y 1 hombre), 5 personas tienen entre 1 y 5 años (4 mujeres y 1 hombre) y 4 personas trabajan hace más de 5 años (2 mujeres y 2 hombres).

En cuanto al cuidado y corresponsabilidad, 7 personas de la asociación hacen uso de medidas de conciliación por el cuidado de sus hijas e hijos, a quienes se les permite mayor flexibilidad horaria para el inicio y término de la jornada laboral y durante, en caso de ser necesario. Entre ellas 4 son mujeres y 3 hombres.

Tras la recogida de información y el análisis del **diagnóstico cualitativo** se detecta que los trabajadores y trabajadoras consideran que la Asociación EQUA presenta pocas carencias, pues la entidad cumple con la igualdad de trato, de salario y condiciones laborales, siendo flexible en la conciliación de la vida familiar y laboral, inexistencia de privilegios.

Si bien, no se identifican barreras internas, es posible evidenciar las consecuencias o el reflejo de las barreras propias de esta sociedad como el mantenimiento del trabajo cuando hay cargas familiares y situaciones de dificultad. La conciliación real entre la vida familiar y profesional sigue condicionando mucho más a las mujeres que a los hombres, más en una actividad profesional como se tiene en EQUA, donde hay épocas con horarios muy variantes e intensivos, dificultando las oportunidades de acceso a la formación, experiencias y tener cargos con responsabilidad.

No obstante, se identifican algunos puntos en los que se puede mejorar:

- Avanzar en una conceptualización y definición común sobre la igualdad de género dentro de la Asociación.
- Realizar formaciones, que promuevan en la plantilla la sensibilización y mayor conocimiento en torno a la Igualdad.
- Tomar un papel más activo, como asociación, en la lucha de igualdad.
- Conocimientos al momento de actuar u orientar a las personas beneficiarias frente a situaciones de desigualdad e injusticias por razones de género.
- Mejorar convocatorias que fomenten la participación de voluntarios y alumnos en práctica.
- Incorporar en los documentos, materiales escritos y visuales producidos por la asociación perspectiva de igualdad e inclusión entre hombres y mujeres.

## **LA ASOCIACIÓN EQUA**

EQUA cuenta con un equipo de coordinación central, con capacidad de gobernanza y toma de decisiones llamado *Visión Global*. Constituido por representantes de cada uno de los ámbitos específicos y transversales de la asociación.

El equipo EQUA basa su estructura organizacional en un sistema de intersecciones entre los diferentes ámbitos de trabajo, se organiza en cuatro ámbitos específicos de acción: *Inserción Laboral (IL)*, *Inclusión Social y Dinamización Comunitaria (ISDC)*, *Economía Social, Solidaria, Inclusiva y Transformadora (ESSIT)* y *Personas con discapacidad Intelectual (PcDI)*. Cada uno conformado por grupos profesionales auto-organizados y auto-gestionados. Además, a la hora de diseñar y ejecutar las acciones existen dos ámbitos transversales: Gestión y Desarrollo Local Inclusivo.

La actuación en el territorio considera la confluencia entre los ámbitos específicos y transversales. Siendo Cádiz, San Fernando y Puerto Real nuestro territorio de actuación directa.

## **VALORES POSITIVOS**

- La participación de toda la plantilla en las actividades y los resultados de las medidas propuestas. Se promoverá la difusión y visualización de estas, la opinión crítica y participativa durante todo el proceso.
- Garantizamos, en la medida de lo posible, el reparto equilibrado de los puestos de dirección, responsabilidad en los equipos y miembros de la plantilla entre hombres y mujeres. Justificando que las aptitudes y competencias sean apropiadas para el cargo.
  - o Junta directiva de la asociación está constituida en su 100% por mujeres (presidenta, secretaria y tesorera).
  - o Los puestos de coordinación de los diferentes ámbitos de la Asociación son llevados en un 50% por mujeres y hombres.
- Condiciones laborales igualitarias: igualdad en las retribuciones salariales, se facilita la flexibilidad horaria, medidas de conciliación y los procesos de selección del personal igualitarios.

## **PERSONAS DESTINATARIAS**

El presente Plan de Igualdad de Oportunidades está destinado a la totalidad de la entidad y afecta a todas las personas y entidades que contraigan una relación con los programas, iniciativas y proyectos que implementa la Asociación EQUA.

## **VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

La elaboración y cumplimiento del Plan para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Asociación EQUA forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es permanente.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del plan, garantizándose este a través de la actualización de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

## **COMITÉ DE IGUALDAD**

La Asociación EQUA ha nombrado un Comité de Igualdad con la misión de velar por el cumplimiento del Plan; realizar el seguimiento y evaluación formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, detectar brechas, barreras e inequidades, impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades.

## **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Asociación EQUA se ha comprometido con la correcta puesta en marcha de un Plan de Igualdad y el cumplimiento de sus objetivos. Desde la Asociación entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece el compromiso y las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género.

### **Objetivo general:**

Promover el principio de la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la asociación y en la consecución de sus fines estatutarios. Además de realizar transformaciones con una repercusión positiva en los distintos ámbitos que trabaja la Asociación EQUA.

### **Objetivos específicos:**

1. Aplicar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
2. Detectar barreras y situaciones de discriminación que pueda haber en la entidad en materia de igualdad y establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
3. Concienciar, formar y compartir herramientas entre las personas trabajadoras de la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
4. Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación de los colectivos con los que trabajamos respecto al principio de igualdad por razón de sexo, a través de la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas, y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.
5. Promover la participación activa de las personas trabajadoras de la asociación a lo largo del proceso y los diferentes hitos de implementación del plan de igualdad de la Asociación.

## **PLAN DE IGUALDAD**

Los resultados del diagnóstico sobre la actual situación de la asociación en materia de igualdad y su posterior análisis ha permitido identificar diversos aspectos sobre los cuales es necesaria la intervención y mejora. Este proceso nos ha permitido identificar estrategias y acciones a implementar, que han sido agrupados en ejes de actuación generales y 8 específicos.

### **1. Cultura de la Asociación**

Referido a los aspectos generales que definen a la Asociación: sus objetivos, ámbitos de acción, relaciones institucionales, disposiciones estatutarias, las políticas de comunicación, la formación y sensibilización de los trabajadores/as.

### **2. Ámbito de relaciones Laborales**

Referido a la estructura de recursos humanos: plantilla y condiciones laborales.

### **3. Ámbito de programas y servicios que ofrece la Asociación**

Consiste en la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes programas que ofrece la Asociación e iniciativas que se realicen al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

## **ESTRATEGIAS Y ACCIONES EN ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN**

### **1. Ámbito general de la Asociación**

#### **Objetivos**

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la asociación.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la asociación, promoviendo un papel activo en nuestros destinatarios directos, la ciudadanía en general y en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones.

#### **Medidas:**

- Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad como representantes e interlocutores de la plantilla y la asociación.
- Incluir transversalmente la igualdad de género en el Plan Estratégico de la Asociación.
- Revisión de los Estatutos de la Asociación para incluir especificaciones relativas a la igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.
- Seguimiento y evaluación de la implementación de las medidas acordadas mediante este Plan.
- Acordar un lenguaje no sexista común para ser utilizado en los diferentes documentos o publicaciones producidas por la Asociación.
- Revisión de las publicaciones generadas por la Asociación: Memoria Anual, Informes de Evaluación, Diseño de proyectos, publicaciones en redes sociales, para incluir en ellas la perspectiva de género.

## **2. Ámbito de relaciones laborales**

### **Objetivos:**

- Garantizar que la Asociación mantenga y promueva situaciones de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Formalizar acuerdos entre la plantilla y la Asociación en torno a medidas de conciliación laboral y familiar, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los/las trabajadores/as, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas e iniciativas y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Desarrollar medidas para la prevención y actuación ante situaciones inequidades por razón de género.

### **Medidas:**

- Garantizar, en la medida de lo posible, el reparto equilibrado de los puestos de dirección, responsabilidad en los equipos y miembros de la plantilla entre hombres y mujeres. Justificando que las aptitudes y competencias sean apropiadas para el cargo.
- Identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Reformular y difundir medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral, familiar y personal sin perjuicio a otros compañeros/as ni al trabajo con los beneficiaos de la Asociación.
- Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida a la difusión de buenas prácticas frente inequidades por razón de género.
- Favorecer una buena vía de comunicación entre la plantilla y la Asociación que posibilite la prevención y/o denuncia de situaciones de inequidad de género.

## **3. Ámbito de programas y servicios que ofrece la Asociación**

### **Objetivos**

- Garantizar trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden participar de los distintos servicios ofrecidos por la Asociación.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades, la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

### **Medidas:**

- Actualizar el registro de las personas beneficiarias incluyendo variables de género y promover que en todas las publicaciones generadas por la asociación se presenten datos disgregados por sexo.
- Generar medidas que favorezcan el acceso y permanencia de mujeres y hombres en los programas e iniciativas realizadas por la Asociación.
- Favorecer una mayor participación por parte de las mujeres en el número de participantes de los diferentes programas que ofrece la Asociación.
- Incluir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad en el plan educativo-formativo de los programas e iniciativas que imparte la asociación.

**PLANTILLA DE SEGUIMIENTO:  
ESTRATEGIAS Y ACCIONES EN ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PLAN DE IGUALDAD EQUA 2018-2020**

<b>EJES</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>EJES DE ACTUACIÓN</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>1. CULTURA DE LA ASOCIACIÓN</b>	1.1 Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la asociación.	Cultura Asociación	1.1.a Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad como representantes e interlocutores de la plantilla y la asociación	Acuerdo equipo de Visión Global mediante Acta de constitución del comité de igualdad, responsabilidades y acuerdos 15/11/2018
		Cultura Asociación	1.1.b Incluir transversalmente la igualdad de género en el Plan Estratégico de la Asociación.	Plan Estratégico de la Asociación
		Cultura Asociación	1.1.c Revisión de los Estatutos de la Asociación para incluir especificaciones relativas a la igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.	Propuesta de los estatutos en formato word.
		Cultura Asociación	1.1.d Seguimiento y evaluación participativa de la implementación de las medidas acordadas mediante este Plan.	*Informe de seguimiento y evaluación de la implantación del plan (anual). *Presentación a la plantilla de EQUA y a las personas y/o entidades pertinentes.
	1.2. Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la asociación, promoviendo un papel activo en las personas destinatarias, la ciudadanía en general y en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones.	Comunicación	1.2.a Acordar un lenguaje no sexista común para ser utilizado en los diferentes documentos o publicaciones producidas por la Asociación.	*Documento protocolo uso de lenguaje e imágenes inclusivas, con perspectiva de género en los diversos medios de difusión y publicaciones generadas. *Puesta en común a los trabajadores del protocolo

EJES	OBJETIVOS	EJES DE ACTUACIÓN	MEDIDAS	INDICADORES
<b>2. RELACIONES LABORALES</b>	2.1 Garantizar que la Asociación mantenga y promueva situaciones de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.	Condiciones Laborales	2.1.a Garantizar, en la medida de lo posible, el reparto equilibrado de los puestos de dirección, responsabilidad en los equipos y miembros de la plantilla entre hombres y mujeres.	Justificando que las aptitudes y competencias sean apropiadas para el cargo.
	2.2 Formalizar acuerdos entre la plantilla y la Asociación en torno a medidas de conciliación laboral y familiar, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los/las trabajadores/as, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas e iniciativas y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.	Conciliación	2.2.a Identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Diagnóstico cualitativo de necesidades.
		Conciliación	2.2.b Reformular y difundir medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral que tienen las personas trabajadoras.	*Resultados del diagnóstico y propuesta de medidas. * Correo informativo a toda la plantilla de las medidas.
		Formación	2.2.c Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida a la difusión de buenas prácticas frente inequidades por razón de género.	* Fotografías, acta de la formación, listas asistentes. * Incluir en Plan de general de formación de la asociación.
2.3 Desarrollar medidas concretas para la prevención y actuación ante situaciones de desigualdad por razones de género.	Prevención	2.3.a Favorecer una buena vía de comunicación entre la plantilla y la Asociación que posibilite la prevención y/o denuncia de situaciones de inequidad de género.	*Protocolo de prevención y/o denuncia ante situaciones de inequidad de género *Difusión del Protocolo. *Red de Identidades.	

EJES	OBJETIVOS	EJES DE ACTUACIÓN	MEDIDAS	INDICADORES
3. PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN	3.1 Garantizar trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden participar en los distintos servicios ofrecidos por la asociación	Registro	3.1.a Actualizar el registro de las personas beneficiarias incluyendo variables de género y promover que en todas las publicaciones generadas por la asociación se presenten datos desgregados por sexo.	* Registros de personas beneficiarias actualizado. * Las publicaciones generadas por la asociación deberán presentar datos desgregados por sexo.
		Inclusión	3.1.b Favorecer el acceso y permanencia de mujeres y hombres en los programas e iniciativas realizadas por la Asociación.	Implementar medidas de flexibilización a favor del cuidado de los hijos, embarazo, conciliación por parte de las personas beneficiarias.
		Inclusión	3.1.c Favorecer una mayor participación por parte de las mujeres en los diferentes programas que ofrece la Asociación.	Nº participantes = 60% mujeres y 40% hombres. (en lo posible)
	3.2 Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades, la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.	Formación	3.2.a Incluir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad en el plan educativo-formativo de los programas e iniciativas que imparte la asociación.	Fotografías, acta de la formación, lista de asistentes.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación tiene por objetivo observar y monitorear el proceso de desarrollo y ejecución del Plan de Igualdad, ofreciendo una mirada extensa del desarrollo de las medidas comprometidas e información continua y útil para su eventual modificación o reajuste. Se prevé un seguimiento continuo y evaluaciones anuales, a cargo del Comité de Igualdad, comprometido en realizar este trabajo de manera objetiva, con miras a mejorar las diversas acciones que hoy se realizan en la Asociación.

Durante el proceso de seguimiento y evaluación, se contemplarán los siguientes criterios:

- **Eficacia:** en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos y acciones planteados en relación con las deficiencias y/o desigualdades detectadas con el diagnóstico según los tres ámbitos de acción definidos.
- **Proceso:** se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios producidos, dificultades, variaciones, soluciones adoptadas.
- **Impacto:** se identificará los posibles efectos, esperados y no esperados, tras la implantación del Plan.
- **Visibilidad:** evaluar la visibilidad institucional y social del Plan, el conocimiento de este dentro y fuera de la entidad, la relevancia de sus acciones, así como su estrategia informativa y de difusión.

### Indicadores de evaluación

#### Eficacia

- N° total de acciones por áreas implantadas en la entidad.
- N° y sexo de las personas beneficiarias por áreas de actuación elegidas.
- Cumplimiento de los objetivos programados.

#### Proceso

- N° e identificación de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- N° e identificación de soluciones aportadas.
- N° de personas informadas del Plan dentro de la plantilla.
- Evaluación por parte de los trabajadores respecto a la información y difusión del Plan.
- N° de cambios en la programación.

#### Impacto

- Evaluación por parte de los trabajadores de la plantilla respecto a los efectos de la implantación del Plan, identificando efectos esperados y no esperados, percepciones en torno a cambios en las condiciones laborales y ambiente de trabajo; sensibilización de la plantilla y personas beneficiarias de la entidad con respecto a la Igualdad de oportunidades; cambios producidos en la entidad (cultura, imagen, relaciones externas, etc.); cambios en las relaciones de la plantilla hacia la Asociación, entre los beneficiarios de la asociación y de la asociación hacia otras instituciones con las que se relaciona.

Al finalizar el periodo de un año se realizará un informe de resultados y evaluación del proceso de implantación del Plan, que será presentado dentro de la Asociación y a las personas y/o entidades pertinentes. A lo largo del proceso de implementación se procurará fomentar la participación de las trabajadoras y trabajadores de la asociación.