

PLAN DE IGUALDAD

**ASOCIACIÓN
LANERAS**

ÍNDICE

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 3.- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN
- 4.- PERSONAS DESTINATARIAS
- 5.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
- 6.- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 7.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN
- 8.- PLAN DE ACCIÓN
- 9.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- INTRODUCCIÓN

La Asociación Laneras cuenta entre sus fines principales el de fomentar proyectos sociales transformadores para la sociedad y el territorio, la sensibilización y el trabajo en comunidad, por lo que nunca ha permanecido ajena a los problemas de los que nuestra sociedad adolece. Así, y en concordancia con el art. 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, hemos elaborado un Plan de Igualdad buscando disminuir la brecha existente entre mujeres y hombres en el mundo asociativo y laboral.

La mencionada ley tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Ya en nuestros Estatutos nos comprometemos a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos nuestros ámbitos de actuación y desde la Asociación Laneras creemos que la desigualdad imperante entre mujeres y hombres en aspectos como el acceso al empleo, la visibilidad, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral, la vida privada y familiar y la desigual remuneración por igual trabajo es una situación de injusticia pendiente en nuestra sociedad, y que como tal deberíamos abordar en su conjunto para que podamos evolucionar, verdaderamente, hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Por ello, desde la Asociación nos hemos envuelto en un proceso de reflexión y análisis de nuestras políticas de organización de tareas y gestión de personas y valores: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, para poder poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y que tengan una repercusión positiva en todos los ámbitos de la misma.

En base a lo anterior expuesto, y más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de la Asociación Laneras ha presentado y la Asamblea ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde la creencia de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano y el talento de la Asociación y mejorar así su calidad de vida.

Por otro lado, somos conscientes de que el sector social en el que mayoritariamente desarrollamos nuestras actividades es uno de los sectores donde mayor es la tasa de mujeres entre la población activa, sin embargo, eso no significa que se haya llegado a una plena igualdad, ya que otros muchos aspectos siguen pendientes a la hora de conseguir una igualdad real y efectiva. Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género, revelan que, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos.

Así, las organizaciones siguen dando síntomas de reproducir el status quo, en cuanto a la relación de géneros se refiere:

- Es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres).
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de menor calidad, afectándoles en mayor medida que a los hombres, las jornadas parciales, los contratos de duración determinada, etc.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa mientras que los hombres están sobre representados en los puestos de responsabilidad.
- Se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, las mujeres trabajan en su mayoría en los ámbitos de intervención de las organizaciones y los hombres en su mayoría en los ámbitos de gestión.

Creemos que el carácter democrático del Tercer Sector, su fundamentación como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria le convierten en objetivo prioritario de aplicación de la L.O. 3/2007.

Por otro lado la adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar la gestión de las personas y sus múltiples talentos. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable. Por contra, una gestión basada en la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral y de toma de decisiones más saludable y una mayor implicación en el trabajo.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Asociación va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no solo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

2.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general que la Asociación Laneras quiere alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que incluya a la totalidad de la Asociación.

Para ello se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- 1- Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquiera de sus facetas (como el acceso, permanencia y condiciones en el trabajo, conciliación familiar y laboral...).
- 2- Luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
- 3- Luchar contra el acoso sexual y laboral.
- 4- Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Asociación para reducir los posibles desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos decisorios de la Asociación.
- 5.- Formalizar el uso de una comunicación y un lenguaje no sexistas e inclusivos en la Asociación.
- 6.- Difundir, concienciar y formar a las personas que conforman la Asociación en material de igualdad entre mujeres y hombres.
- 7- Contribuir a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad, en particular, en materias tales como 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.

3.- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Desde la Asociación Laneras nos planteamos, de acuerdo al objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

- 3.1. **Ámbito asociativo:** contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Asociación, relaciones institucionales, sus órganos decisorios, los Estatutos y las políticas de comunicación.
- 3.2. **Ámbito de relaciones laborales:** referido a la estructura de personal laboral que pone en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Asociación. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.
- 3.3. **Ámbito de Proyectos, Programas y Servicios que realiza y ofrece la Asociación:** se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas y Servicios que se ofrecen, así como de los Proyectos que se realizan, al servicio de las personas beneficiarias/destinatarias para los que han sido creados.

4.- PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la Asociación y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Asociación Laneras en calidad de trabajadoras y trabajadores de la entidad en cualquier centro de trabajo y programa.

Así mismo, y en relación a los distintos ámbitos de actuación, está destinado a todas aquellas personas que entren como voluntarias en la Asociación y a las personas participantes de la misma, ya que consideramos primordial al tejido asociativo y a la comunidad para el funcionamiento de la asociación y para la consecución de sus fines.

5.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad para mujeres y hombres de la Asociación Laneras forma parte de los valores cultura de la entidad por lo que **su vigencia es indefinida**. Existe por parte de las personas integrantes de la Asociación un firme compromiso del cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

6.- CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la Asociación Laneras se establece como una consecuencia necesaria del compromiso con los valores y fines de la entidad. Las características que rigen el Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Junta Directiva (y por extensión de toda la entidad) que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todas las comisiones y grupos de trabajo de la asociación. Dicho compromiso es asumido por la Junta Directiva y es necesaria la implicación total de las trabajadoras y trabajadores de la entidad, en su caso.
- Es transversal: incorpora la perspectiva y enfoque de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el Plan incorpora unos indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el mismo.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla, no solo para las mujeres y está diseñado teniendo en cuenta mecanismos de participación en su elaboración.
- Es dinámico y sistemático: ya que se irá adecuando a cada momento.

6.1. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Asociación por medio de este Plan establece la creación una Comisión de Igualdad cuyo objetivo es velar por el cumplimiento del Plan. Estará compuesta por: la persona que ostente la presidencia y por la persona que ocupe el puesto de la Vocalía de Igualdad, cargo que se creará a raíz de la entrada en vigor del Plan.

Sus funciones serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad
- 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 entre mujeres, hombres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre mujeres y hombres.

Compromisos y acciones:

- Reunirse cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias a petición de alguna de las personas de la Asociación, o cuando las circunstancias así lo requieran, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar las acciones oportunas para su corrección.

7.- SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN

La Asociación Laneras es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas.

Los diferentes ámbitos de actuación en el que se desarrolla la actividad de la Asociación Laneras, hacen que sus integrantes compartan valores de justicia, solidaridad, apoyo mutuo y, por ende, sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, incluido la igualdad de género.

En la Asociación valoramos los talentos y aptitudes de cada persona independientemente de su sexo, orientación sexual o circunstancias vitales como la maternidad o paternidad o los cuidados.

Una de las preocupaciones máximas de la Asociación, y por lo tanto una de las líneas de trabajo, es el buen trato y la mejora sustancial de las condiciones de las trabajadoras y trabajadores y el resto de personas que integran la Asociación, siendo conscientes de la precariedad ligada al sector social, por la dependencia de las entidades que lo conforman de subvenciones y proyectos; así, desde hace años tratamos de superar los mínimos exigidos por la legislación en distintos ámbitos.

En la actualidad ya existen una serie de medidas y acciones que pueden considerarse de igualdad, como son:

- 1.- Igual remuneración por igual trabajo: Consideramos que una de las principales metas a conseguir en toda sociedad igualitaria es que las mujeres y los hombres tengan acceso a un salario en condiciones de igualdad y justicia. Por ello, en la Asociación Laneras, todas las trabajadoras y trabajadores cobran igual salario por igual trabajo.
- 2.- Conciliación de la vida laboral y familiar: este es uno de los aspectos que más nos ha preocupado, intentando siempre que nuestras trabajadoras y trabajadores puedan acceder a esta conciliación de una forma real y efectiva a través de medidas como la flexibilidad horaria o el fomento del tele-trabajo y del trabajo en red, para aquellas tareas en las que es posible, y siempre y cuando esto no interfiera con los fines y objetivos de la Asociación.
3. - Fomentar en nuestros proyectos el empleo de mujeres en situación de vulnerabilidad, principalmente por habitar en el medio rural, como parte de nuestra labor.
- 4.- Representación de mujeres en todos los órganos de gobierno, grupos de trabajo y comisiones de la Asociación, para conseguir que las mujeres participen de una forma real y efectiva en todos los ámbitos de la misma. En Asociación Laneras, la Junta Directiva de la Asociación, como órgano de gobierno de la misma, ha contado desde su inicio con una representación del 100% de mujeres en todos los cargos: presidencia, vicepresidencia y tesorería.
- 5.- Comunicación y uso de lenguaje no sexista: está implementado prácticamente en la totalidad de documentos de la Asociación. Buscamos que sea una práctica generalizada y también la usamos de cara a los documentos oficiales, subvenciones...

8.- PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la Asociación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres nos plantea un reto para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de Acción la hoja de ruta para ese cambio. Este Plan de Acción tiene como propósito establecer los objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

Para poder abordar de una forma más completa los retos planteados, dividimos las diferentes acciones en una serie de bloques temáticos, para su mejor abordaje y evaluación:

- 1.- Empleo: selección de personal y promoción
- 2.- Comunicación: lenguaje no sexista e inclusivos
- 3.- Transversalización de la igualdad
- 4.- Retribución
- 5.- Conciliación vida personal-profesional-familiar

Todos estos bloques temáticos buscan asegurar la igualdad en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la Asociación en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La generalización en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo
- La transversalización de la perspectiva de género y de la igualdad en los distintos proyectos de intervención que se ejecuten.

8.1. EMPLEO. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROMOCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		SELECCIÓN DE PERSONAL
<p>Objetivo: asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases.</p>		
MEDIDAS ACTUALES		
<p>- no se realizan preguntas de carácter personal (número de hijos/as, embarazo, disposición a formar una familia...)</p> <p>- se tiene en cuenta por igual todas las candidaturas de mujeres y hombres atendiendo sólo a criterios objetivos</p> <p>- las personas encargadas de realizar la selección tienen un compromiso con la igualdad de género con conciencia ética para que no sean procesos discriminatorios.</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Uso de lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo y en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.	6 meses	Vocal de Igualdad
Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo, siempre que se produzca una nueva oferta de empleo	Continua	Junta Directiva
Incorporación de formación en igualdad de forma continuada	2 años	Vocal de igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo • Presentación de datos donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al Comisión de Igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por género. • Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes. • Presentación de contenidos de las formaciones en materia de igualdad en acceso al empleo y formación 		

ÁREA DE ACTUACIÓN		PROMOCIÓN
Objetivo: garantizar la promoción profesional de las personas de la Asociación sin ningún tipo de discriminación por razón de género o sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
- no hemos tomado medidas en este sentido ya que debido al carácter horizontal de la Asociación todas las personas trabajadoras tienen igual salario, por considerar todos los trabajos iguales.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Comunicar en los procesos de promoción, si los hubiere, las características detalladas del puesto	1 año	Vocal de Igualdad
Asegurar promociones paritarias dentro de la entidad	1 año	Vocal de igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por género/sexo • Candidaturas a la promoción segregadas por género/sexo 		

8.2. COMUNICACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		LENGUAJE NO SEXISTA
Objetivo: implementar el uso de la comunicación no sexista e inclusivo en toda la entidad tanto con lo que se refiere al lenguaje no verbal y redactado como a la comunicación visual.		
MEDIDAS ACTUALES		
- en la actualidad todos los informes, documentos oficiales, subvenciones, documentos internos, documentos para las familias se redactan con lenguaje inclusivo.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Revisar el uso del lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda documentación escrita por al Asociación.	6 meses	Vocal de Igualdad
Revisar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas en folletos, cartelería, web, RRSS, ...	6 meses	Vocal de igualdad
Taller de sensibilización en igualdad para las personas trabajadoras y voluntarias	1 año	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipados por género. • Elaboración de un pequeño manual de lenguaje no sexista y su distribución como norma de uso en toda la Asociación. 		

ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
Objetivo: comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
- se ha solicitado la colaboración de la Junta Directiva, de personas asociadas y de las trabajadoras y trabajadores para la elaboración del Plan de Igualdad, creando mecanismos participativos.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Informar a las personas socias, trabajadoras y trabajadores de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha, como la creación de la Comisión de Igualdad	3 meses	Junta Directiva
Comunicación formal a entidades colaboradoras, socias y otras entidades del compromiso que mantiene la Asociación.	6 meses	Vocal de igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de documentos que verifiquen que las trabajadoras/es han sido informadas • Presentación de documentos que verifiquen la información a otras entidades, socias/os, entidades colaboradoras del compromiso de la Asociación con la igualdad. • Porcentaje de dudas, consultas y propuestas de las personas de la Asociación. 		

8.3. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
Objetivo: incorporar la igualdad y el enfoque de género en todas las actuaciones de intervención de la Asociación.		
MEDIDAS ACTUALES		
No hay ningún procedimiento escrito, pero sí que se incluye en cada proyecto un enfoque de género a la hora de diseñarlo, tanto para trabajar como para que las personas destinatarias adquieran conciencia de género y de lucha contra las desigualdades de género. En nuestros informes y proyectos incorporamos datos segregados por género.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Formación para integrar el enfoque de género en los proyectos de intervención de una forma más sistemática.	2 años	Junta Directiva
Elaborar unos documentos sobre cómo incorporar el enfoque de género de forma sistemática en los distintos proyectos.	9 meses	Comisión de igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas atendidas en los programas segregadas por género. • Informe de impacto de las actividades realizadas en los programas. • Presentación de los materiales de formación. 		

8.4. RETRIBUCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN		RETRIBUCIÓN
Objetivo: asegurar la igualdad retributiva entre las trabajadoras y trabajadores.		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> - La Asociación Laneras mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales. - La política retributiva es transparente y conocida por todas las personas de la entidad. 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.	2 años	Junta Directiva
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de retribución salarial de mujeres y hombres diferencia con o sin complementos salariales 		

8.5. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR-PERSONAL-LABORAL
Objetivo: favorecer medidas de conciliación real entre la vida personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores.		
MEDIDAS ACTUALES		
- en la actualidad se llevan a cabo medidas como la flexibilidad horaria, el tele-trabajo y el trabajo en red...		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
Comunicar por escrito las medidas de conciliación a las que se pueden acoger las trabajadoras y trabajadores.	6 meses	Comisión de Igualdad
Analizar el impacto de los horarios de realización de reuniones, formación, asambleas en relación con la participación de mujeres y hombres	1 año	Comisión de Igualdad
Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.	1 vez al año	Comisión de Igualdad
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de un informe de comunicación de dichas medidas a las trabajadoras y trabajadores • Porcentaje de aplicación de las medidas de conciliación segregadas por sexo. • Presentación de documentación medidas de conciliación a que pueden acogerse las personas de la Asociación • Presentación de las actas de las reuniones de trabajo de la Comisión de Igualdad y la Junta Directiva donde queden registradas las medidas consensuadas y su impacto en el género • Actas de reuniones con el número de personas asistentes segregadas por sexo y los horarios de dichas reuniones • Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de evaluación de los puestos de trabajo. 		

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones. La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico previo)
- Informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados por este Plan, dichos informes pueden incorporar medidas correctoras o medidas necesarias para la consolidación del Plan.

Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos.

Para ello se estructurará en tres ejes:

- *Evaluación de resultados:*

- * grado de cumplimiento de objetivos
- * nivel de corrección de desigualdades.
- * grado de consecución de los resultados obtenidos.

- *Evaluación del proceso:*

- * grado de dificultad encontrado en el desarrollo de acciones.
- * tipo de dificultades y soluciones incorporadas.
- * modificaciones introducidas en el desarrollo del plan.

- *Evaluación de impacto*

- * grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización. • reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres.
- * cambios producidos en la gestión de la organización en general.

Plan aprobado y firmado

Junta Directiva de la Asociación Laneras



laneras

TIRANDO DEL HILO DE LA SUSTENTABILIDAD

CIF: G-10505030

Frasncisco Sanz López 11. Hervás-Cáceres

HERVÁS, A 1 DE FEBRERO DE 2022