

Avaliación

Como representantes sindicais, o traballo a realizar no seo das comisións de igualdade non remata coa elaboración e aprobación do plan de igualdade. Tras esta, deberase verificar que o acordo se aplique e, no caso de non ser efectivo, se adapte co fin de obter os resultados previstos.

O proceso de seguimento e avaliación é o que nos garante que se desenvolva e se implante na empresa o plan, así como que este constitúa unha ferramenta útil e eficaz para a eliminación das desigualdades detectadas na diagnose.

A avaliación do plan de igualdade realízase por medio da análise de **indicadores**:

- Son a representación dun fenómeno que amosa a realidade e nos proporciona información.
- Poden ser un número, unha medida, un feito, unha opinión ou, incluso, unha percepción.
- A través dos indicadores podemos analizar como evoluciona unha situación ao longo do tempo e detectar cambios ou melloras, e sinalar aqueles aspectos nos que é preciso mellorar.

Se na elaboración do diagnóstico os indicadores reflicten unha representación da realidade sobre a situación de mulleres e homes na empresa, como participan nesta e serven de base como xustificación das medidas a realizar, no caso do seguimento e avaliación do plan permitirannos realizar o seguimento e avaliación periódica en materia de igualdade da empresa, recollendo aqueles aspectos que nos permitan analizar unha situación ao longo do tempo, detectando posibles cambios ou accións correctoras a implantar, e finalmente obter unha imaxe fixa do grao de cumprimento global do plan.

Así, podemos diferenciar tres tipos de indicadores: indicadores de resultado, indicadores de proceso e indicadores de impacto.

INDICADORES DE RESULTADO:

Con este tipo de indicadores avaliarase e analizarase o que realmente se fixo na implantación do plan de igualdade a respecto do programado:

- Cuantificación de accións realizadas, en proceso e incumpridas en relación coas accións programadas.
- Cumprimento de obxectivos.
- Recursos investidos en relación aos recursos programados.

INDICADORES DE PROCESO:

Recoller este tipo de indicadores permítenos saber como se realizaron as accións para a implantación do plan.

- Adecuación de recursos.
- Dificultades ou barreiras.
- Solucións adoptadas.

INDICADORES DE IMPACTO:

Os indicadores de impacto dan nos información sobre os logros e cambios que se realizaron por medio da implantación do plan de igualdade.

- Redución de desigualdades ou melloras.
- Propostas de futuro.
- Documentación xustificativa de execución.

Recóllense a continuación ferramentas para levar a cabo o proceso de seguimento e avaliación do plan de igualdade na empresa, en concreto unha ficha para a recollida de indicadores de cada unha das medidas e unha listaxe de información a ter en conta á hora de realizar os informes de avaliación intermedia e final do plan de igualdade.

FICHA PARA A RECOLLIDA DE INDICADORES DE AVALIACIÓN POR MEDIDAS

MEDIDA

--

ÁREA

--

DATA DE EXECUCIÓN

Data de inicio	Data de finalización
Prioridade:	Data real de cumprimento:

PERSOA OU DEPARTAMENTO RESPONSÁBEL

--

PERSOAS DESTINATARIAS

--

DESCRIPCIÓN DE COMO SE APLICOU A MEDIDA

--

RECURSOS

Recursos económicos e materiais:
Recursos humanos:

ANÁLISE DO CUMPRIMENTO SEGUNDO INDICADORES

--

INCIDENCIAS

--

GRAO DE EXECUCIÓN

☐ Cumprida ☐ Incumprida ☐ En proceso

LISTAXE DE INFORMACIÓN PRECISA PARA A AVALIACIÓN INTERMEDIA E FINAL DO PLAN DE IGUALDADE

Neste documento inclúese unha listaxe, non exhaustiva, de información a ter en conta para poder realizar a avaliación intermedia e final do plan de igualdade. Unha vez compilada, a comisión de seguimento e avaliación elaborará o informe pertinente.

Nome da empresa	
Data de aprobación do plan de igualdade	
Período de vixencia	
Data de avaliación	
Período de referencia para a avaliación	
Órgano responsábel da avaliacións	
Composición	

INDICADORES PARA MEDIR O RESULTADO

- ☐ Nº de accións programadas
- ☐ Nº de accións cumpridas
- ☐ Nº de accións en proceso

Deberase indicar en cada unha das áreas a porcentaxe de medidas incumpridas, cumpridas e en proceso, así como do plan a nivel xeral.

- Nivel de desenvolvemento dos obxectivos por áreas:

- ☐ Nulo
- ☐ Baixo
- ☐ Medio
- ☐ Alto

- Nivel de corrección das desigualdade detectadas na diagnose:

- ☐ Nulo
- ☐ Baixo
- ☐ Medio
- ☐ Alto

Deberase incluír a información sobre a implantación das medidas segundo a información recollida nas fichas de avaliación das medidas.

INDICADORES PARA MEDIR O PROCESO

- ☐ Nº de medidas adaptadas
- ☐ Nº de medidas eliminadas

- ☐ Nº de medidas aumentadas
- ☐ Grao de adecuación dos recursos humanos e materiais marcados para as medidas
- ☐ % do orzamento gastado
- ☐ Grao de coñecemento do plan do cadro de persoal
- ☐ Incidencias e dificultades detectadas. Solucións adoptadas

INDICADORES PARA MEDIR O IMPACTO

- ☐ Cambios na cultura empresarial
- ☐ Redución de desequilibrios e desigualdade detectadas no informe diagnóstico
- ☐ Cambios no cadro de persoal
- ☐ Cambios na comunicación e imaxe interna e externa da empresa