

**Banco de Alimentos Infantiles. org**

**NINGÚN NIÑO/A SIN DESAYUNO EN ESPAÑA**

# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

## **BANCO DE ALIMENTOS INFANTILES**

(2 de junio 2018)

Centro Cívico Callealtero

Plaza de los derechos humanos - 2ª Planta

39008 Santander

644743070 - 942266760

[contacto@bancodealimentosinfantiles.org](mailto:contacto@bancodealimentosinfantiles.org)

Entidad subvencionada por:



POR SOLIDARIDAD  
**OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL**

Colaboración especial:



**CERTIFICADO BANCO DE ALIMENTOS INFANTILES**

D./DÑA.\_MARIA JOSE PEREZ MORAN con N.I.F. número \_13723429-L, en calidad de Secretario/a de la entidad BANCO DE ALIMENTOS INFANTILES\_ inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones con el número nacional \_599172, y con CIF G39759584

**CERTIFICA:**

El Plan de Igualdad del Banco de Alimentos Infantiles se aprobó por la junta directiva el 1 de julio de 2018.

Y para que conste y surta los efectos oportunos expido el presente certificado en SANTANDER, a 31 de julio , de 2018

Vº.Bº.

EL/LA SECRETARIO/A.

EL/LA PRESIDENTE/A.

D./DÑA. MARIA JOSE PEREZ MORAN

D./DÑA. JOSE ANTONIO ABAD CEBAO

N.I.F. 13723429-L

N.I.F. 13744759M



FDO.:

FDO.:

# INDICE

1. Presentación Banco de Alimentos Infantiles
2. Objetivos
3. Ámbitos de actuación
  - 3.1 Corporativo
  - 3.2 Relaciones Laborales
  - 3.3. Programas y Servicios
4. Estrategias y acciones por ámbitos de intervención
  - 4.1. Ámbito corporativo
    - 4.1.1 Objetivos
    - 4.1.2 Acciones
  - 4.2. Ámbito de relaciones laborales
    - 4.2.1 Objetivos
    - 4.2.2 Acciones
  - 4.3. Ámbito de programas y servicios ofertados
    - 4.3.1 Objetivos
    - 4.3.2 Acciones
5. Resumen de medidas a implantar
6. Sistema de evaluación
7. Cronograma
8. Recursos para la implantación del Plan de Igualdad
9. Composición de la comisión de igualdad
10. Vigencia del Plan de Igualdad

## 1. PRESENTACION

El Banco de Alimentos Infantiles se constituyó el 02/02/2012, actualmente tiene su sede en el Centro Cívico Callealtero, Plaza de los derechos humanos 2ª planta, sita en Santander.

La principal área de actuación del Banco de alimentos infantiles es proporcionar alimentos a familias en riesgo de exclusión social (preferentemente familias que perciban la Renta Social Básica) así como ofrecer diversos servicios a las familias que lo necesiten, tales como:

- Ningún niño/a sin alimentos
- Ningún niño/a sin material escolar
- Ningún niño/a sin gafas
- Apoyo extraescolar a niños de 8 a 12 años
- Programa de ayuda alimentaria del Fondo de Ayuda Europea (Cruz Roja)
- Ayuda de emergencia a refugiados en Cantabria
- Formación a usuarios (cursos de informática, búsqueda de empleo etc.)
- Orientación socio/laboral (elaboración de curriculum, itinerarios de inserción, información social).

El Banco de Alimentos Infantiles ha contado durante el presente año 2017 de un total de 9 trabajadores y 15 voluntarios, distribuidos en diferentes áreas tales como:

- Voluntariado entrega de alimentos/material escolar.
- Departamento de administración
- Asesoramiento y gestión de ayudas.
- Profesores de apoyo al estudio (primaria)
- Educador social
- Orientador socio/laboral
- Orientador/ formador cursos

El Banco de Alimentos Infantiles, acogerá, orientara, ayudara sin distinción de religión, sexo, o ideas políticas a cuantos usuarios busquen nuestra ayuda e intermediación, siempre que cumplan con los requisitos establecidos dentro del marco de la total legalidad así como la aceptación de las normas establecidas por el Banco de Alimentos Infantiles.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Banco de Alimentos Infantiles realiza una reflexión sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de igualdad que se vive en nuestra organización. A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan debido al número de trabajadores en plantilla (menos de 250) , hemos decidido ponerlo en marcha como medida de garantía del espíritu y valores de nuestra organización y en consonancia con los principios de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Por otra parte, desde el Banco de Alimentos Infantiles somos conscientes de la importancia que tiene para la buena marcha de la misma y la consecución de nuestros objetivos, la coherencia entre los principios teóricos que sustentan nuestra organización y su aplicación en la práctica, no sólo con relación a las personas que desde la organización se atienden como beneficiarios/as de la misma, sino en las propias relaciones internas que se establecen entre nuestros trabajadores.

Es deseo del Banco de Alimentos Infantiles mantener una relación excepcional y permanente de todos los trabajadores que forman parte de nuestra organización tanto del personal laboral como del voluntariado, teniendo como principio un trato igualitario para todos, hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación por cualquier causa (sexo, religión, raza etc.) y preservando un ambiente laboral de absoluta confianza y profesionalidad para lograr nuestros objetivos y poder aportar a nuestros usuarios toda la ayuda que podamos ofrecer.

## **2. OBJETIVOS**

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley de Igualdad).

Nuestro principal objetivo es promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de nuestra organización así como en la consecución de sus fines.

Como objetivos a largo plazo desde el Banco de Alimentos Infantiles nos comprometemos a:

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadoras de condiciones laborales, formación, conciliación tanto personal como familiar, igualitarias oportunidades de promoción, responsabilidad etc...
- Incrementarla satisfacción y la motivación de todos los trabajadores que forman parte de Banco de Alimentos Infantiles.
- Detectar posibles situaciones de discriminación que pueda ocurrir para establecer medidas correctoras y de mejora de las mismas.
- Contribuir a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, 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, violencia de género etc.
- Impartición de formación tanto para el personal laboral como para los usuarios/as del Banco de Alimentos Infantiles para la concienciación en materia de igualdad de género

### **3. AMBITOS DE ACTUACION**

Desde el Banco de Alimentos Infantiles queremos desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

#### **- 3.1 Corporativo:**

En este apartado contemplamos la definición de los fines del Banco de Alimentos Infantiles así como sus relaciones institucionales, políticas de comunicación etc.

#### **- 3.2 Relaciones laborales:**

Este apartado se refiere a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica el fin para el que fue creado el Banco de Alimentos Infantiles.

### **- 3.3 Programas y servicios ofertados:**

En este apartado trataremos la aplicación del principio de igualdad en la planificación, ejecución y posterior evaluación de los diferentes programas de los que disponemos en el Banco de Alimentos infantiles, al servicio de nuestros usuarios/as beneficiarios de nuestros servicios.

## **4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES DE INTERVENCION**

### **4.1: Ámbito corporativo:**

#### **4.1.1 Objetivos:**

Dentro de dicho ámbito nuestros objetivos serán:

- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Fundación desarrolla sus acciones.
- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todo el ámbito laboral y social del Banco de Alimentos Infantiles.
- Favorecer la implicación y participación de todos los trabajadores (laborales o voluntarios) en el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Difundir tanto dentro de nuestra organización como fuera de ella una imagen no sexista e igualitaria del Banco de Alimentos Infantiles.

#### **4.1.2 Acciones de intervención:**

Nuestras principales acciones de intervención serán:

- La formación en materia de igualdad dirigida tanto a la Dirección/ Presidencia de nuestra organización así como a todos los miembros de nuestra plantilla.
- Disponer de un comité de igualdad que sea puente entre los trabajadores y el Banco de Alimentos Infantiles.
- Revisión de todas las publicaciones que emitamos desde nuestra organización tales como memorias anuales, informes de evaluación de los diferentes proyectos desarrollados, diseño y solicitud de proyectos etc.... para incluir en todas ellas nuestro plan de igualdad.

- Revisión de nuestros Estatutos para incluir en ellos todas las especificaciones que tengan que ver con la igualdad de género.
- Que todo el personal del Banco de Alimentos Infantiles participe y haga participe a nuestros usuarios/as de campañas de sensibilización y promoción de la igualdad en cualquiera de sus ámbitos.

### **Implicados en las acciones de intervención:**

Todos los trabajadores, voluntarios y directiva del Banco de Alimentos Infantiles.

## **4.2: Relaciones laborales:**

### **4.2.1 Objetivos:**

- Garantizar las situaciones de igualdad entre hombres y mujeres del Banco de Alimentos Infantiles en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o aumento de las categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas y exhaustivas en la prevención de situaciones de acoso y/o abuso de cualquier tipo y forma dentro de nuestra organización.
- Implementar acuerdos entre la plantilla y la organización para que se lleven a cabo medidas de conciliación laboral y familiar que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los trabajadores/as, sin perjudicar el desarrollo de los programas de intervención así como la atención a nuestros usuarios/as.
- Facilitar en todo momento y sin excepción una vía de comunicación entre los trabajadores y la organización que haga posible la prevención y/o la denuncia si fuese necesaria de cualquier caso de acoso o abuso de cualquier índole que pueda producirse.

### **4.2.2 Acciones de intervención:**

- Dentro del área de selección de personal hemos detectado que nuestras funciones parecen más accesibles para las mujeres que para los hombres, esto se debe sobre todo porque hay un mayor número de mujeres trabajando en nuestros sectores (sobre todo en el sector de las ciencias sociales). Hemos detectado un mayor número de candidaturas de mujeres en detrimento de los hombres.

- Dentro del área de promoción cabe indicar que actualmente no existe sistemas de promoción interna dentro del Banco de Alimentos Infantiles pero en el caso en el que se pueda dar esa situación de promoción de seleccionará al personal dentro de nuestros principios de igualdad y garantizaremos el reparto equilibrado en los casos de promoción entre hombres y mujeres.
- Dentro del área de conciliación se realizará un estudio específico para identificar las necesidades de todos nuestros trabajadores/as en relación a la conciliación familiar y laboral así mismo acordaremos y estableceremos medidas como flexibilidad horaria, jornada continua etc. que faciliten y favorezcan la conciliación familiar y laboral sin que esto perjudique al resto de trabajadores/as ni a nuestro trabajo y servicio a nuestros usuarios/as. Así mismo garantizaremos que no exista ningún tipo de perjuicio para los trabajadores/as que se reincorporen a su puesto de trabajo tras una reducción de jornada, una baja temporal etc.
- Dentro del área de política salarial se vigilara que se mantenga la política de igualdad entre hombres y mujeres respecto a las retribuciones recibidas.
- Dentro de área de riesgos laborales/salud se mantendrá la relación con la empresa actual (Mutua Montañesa) u otra en un futuro que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias en relación a la prevención en riesgos laborales.
- Dentro del área de prevención del acoso sexual, se realizará un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la organización, difundiremos un manual de buenas prácticas y si fuera necesario alguna acción de formación y sensibilización de nuestros trabajadores/as frente al acoso sexual. Así mismo estableceremos un canal adecuado y anónimo para que la información sobre posibles casos de abuso se ponga en conocimiento de nuestra organización y así poder tomar las medidas adecuadas y pertinentes.

### **4.3 Ámbito de programas y servicios ofertados**

#### **4.3.1 Objetivos:**

El principal objetivo es garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que nos soliciten ayuda en cualquiera de nuestros programas y servicios ofrecidos por parte del Banco de Alimentos Infantiles, desde la información, atención y asistencia.

Así mismo nos comprometemos a promover y sensibilizar entre nuestros usuarios el concepto de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, raza o creencia para así poder ponerlo en práctica en la vida cotidiana.

#### **4.3.2 Acciones:**

- Impartir acciones de formación y sensibilización en relación a la igualdad a nuestros usuarios y su entorno más cercano así como la realización de programas de prevención ante cualquier situación de acoso / abuso.
- Realizar un estudio previo de la situación personal/familiar/laboral de nuestros usuarios en relación a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Revisar de manera individualizada el trabajo que realizamos con nuestros usuarios/as en diferentes contextos tales como la integración laboral, familiar y ver que trabajo específico es el más adecuado para cada usuario.
- Favorecer en todo momento el acceso y su posterior permanencia en los recursos de nuestra organización tanto para hombre como a mujeres, resolviendo las dificultades que se puedan originar en asuntos relacionados con asuntos de género.

### **5. RESUMEN DE MEDIDAS A IMPLANTAR:**

#### **Estructura de la plantilla: Política de contratación**

<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Responsable</b>
Conseguir suavizar las consecuencias que la mayor temporalidad, de las mujeres y los hombres de la plantilla provoca facilitando un apoyo para su reorientación posibilitando mejorar sus posibilidades de empleo una vez finalicen los contratos.	Facilitar orientación sobre empleo proporcionar recomendaciones que favorezcan la obtención de un nuevo empleo a las mujeres y hombres de la plantilla	- N <sup>o</sup> de recomendaciones entregadas.  -Elaboración de un documento con información sobre recursos de empleo.	Recolocación en el mínimo espacio de tiempo de parte de nuestra plantilla eventual.	Presidente Banco de Alimentos Infantiles.

### Segregación ocupacional femenina:

<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Responsable</b>
Identificar los mecanismos por los que se genera la segregación ocupacional ( si se detecta) y en que departamentos	Revisar con perspectiva de género la descripción de los puestos de trabajo, siempre que se produzca una nueva oferta de empleo	- Nº de formularios corregidos - -Elaboración de documentación de apoyo para todos los departamentos.	Todas las ofertas de empleo han sido revisadas y se ha incluido la perspectiva de género	-Presidente Banco de Alimentos Infantiles. - RRHH

### Selección: Proceso de reclutamiento:

<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Responsable</b>
Prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a través de la sensibilización y orientación a las personas responsables de la organización en los principios de igualdad de oportunidades.	Revisar y actualizar las fuentes de reclutamiento utilizadas incluyendo nuevas con el fin de asegurar la inclusión de canales que permitan acceder a un mayor número de personas	- Nº de anuncios difundidos y revisados  -Elaboración de documentación de apoyo para todos los departamentos.	-Todos los anuncios de empleo se han revisado y se ha incluido la perspectiva de género  -Captación de mayor número de candidaturas femeninas o masculinas para los puestos en los que se encuentran infrarrepresentados.	Comité de Igualdad de oportunidades.  - Presidente Banco de Alimentos Infantiles

### Acceso a la empresa:

<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Responsable</b>
Promover la composición equilibrada de la plantilla del Banco de Alimentos Infantiles	Incorporar candidaturas del sexo menos representado	Nº de mujeres y hombres en cada categoría profesional	Mayor equilibrio entre sexos en las distintas categorías profesionales	Comité de Igualdad de oportunidades.  - Presidente Banco de Alimentos Infantiles

## Proceso de selección:

<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Responsable</b>
Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación	<ul style="list-style-type: none"><li>- Formación en Igualdad de oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección</li><li>- Garantizar que la comisión de selección contará con la presencia de mujeres y hombres, revisando el procedimiento de selección.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Igualdad de oportunidades a las personas que participan en todo el proceso de selección.</li><li>- Nº de mujeres que asisten a cursos de igualdad.</li><li>- Nº de hombres que asisten a cursos de igualdad.</li><li>- Nº de cursos a los que asiste la plantilla</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Personas formadas en igualdad de oportunidades</li><li>- Constitución de comité de selección con presencia de ambos sexos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Comité de Igualdad de oportunidades.</li><li>- Presidente Banco de Alimentos Infantiles</li></ul>

## Promoción: Criterios de promoción:

<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Responsable</b>
Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal	Análisis de los criterios de promoción estipulados	Nuevo procedimiento de regulación de Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"><li>Comité de Igualdad de oportunidades.</li><li>- Presidente Banco de Alimentos Infantiles</li><li>- RRHH</li></ul>

## Formación: Formación en igualdad de oportunidades:

<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Responsable</b>
Potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.	Favorecer la asistencia a cursos sobre igualdad de oportunidades a las personas de la comisión de Igualdad y a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo	Nº de mujeres que asisten a cursos de igualdad.  Nº de hombres que asisten a cursos de igualdad.  Nº de cursos a los que asiste la plantilla.	Personas formadas en igualdad de oportunidades	Presidente Banco de Alimentos

## Retribución: sistema de valoración y evaluación:

<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Responsable</b>
Usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo en el desarrollo de las carreras profesionales, consiguiendo que	Revisión del procedimiento de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal	Revisar el procedimientos	Nuevo procedimiento de regulación de Relaciones Laborales.	- Presidente Banco de Alimentos  - RRHH

la valoración de los puestos esté basada en la evaluación del trabajo, las funciones que comporta y la capacidad potencial de la población femenina para poder ofrecerles posibilidades de promoción				
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

**Conciliación personal y profesional: Servicios de apoyo a la conciliación:**

<b>Objetivos</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Resultado esperado</b>	<b>Responsable</b>
Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla	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.	Inclusión de cuestiones relativas a la conciliación en el cuestionario de evaluación	Análisis y evaluación de las necesidades recogidas con el fin de valorar posibles alternativas	- Presidente Banco de Alimentos  - RRHH

## Sexismo y acoso laboral: Protocolo de actuación:

Objetivos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable
Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, así como arbitrar los procedimientos de denuncia con las máximas garantías.	Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina, y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acoso por razón de sexo y acoso sexual	Redacción del protocolo de acoso por razón de sexo y acoso sexual	Difusión del Protocolo del Banco de Alimentos infantiles y de acoso por razón de sexo y acoso sexual	Comité de Igualdad de oportunidades.  - Presidente Banco de Alimentos Infantiles

## Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades:

Objetivos	Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable
Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla y otros grupos de interés del Banco de Alimentos Infantiles sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la	Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar y formar sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación	Nº de mujeres que participan  Nº de hombres que participan	Difusión del Plan de Igualdad así como del interés de la organización en la consecución de la Igualdad de oportunidades en la propia organización  - Imagen exterior más acorde con la participación de las mujeres en la plantilla.	Comité de Igualdad de oportunidades.  - Presidente Banco de Alimentos Infantiles

<p>igualdad de oportunidades</p> <p>- Transmitir una imagen más equilibrada de la organización, en cuanto a la presencia de hombres y mujeres en la organización.</p>	<p>- Impulsar una cultura organizativa que sensibilice sobre la importancia del reparto de oportunidades de participación en eventos, grupos de trabajo, reuniones etc., en igualdad de condiciones.</p>		<p>- Presencia relativa mayor en foros, grupos de trabajo, etc., por parte de mujeres de la organización.</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## **6. SISTEMA DE EVALUACION**

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias. El seguimiento y evaluación del plan de Igualdad serán realizados por el Comité de Igualdad del Banco de Alimentos infantiles y contará con la presencia del Presidente del Banco de Alimentos Infantiles.

El sistema de evaluación que pondremos en práctica de manera interna la realizará personal que pertenece al propio Banco de Alimentos Infantiles, altamente preparados y formados para realizar la evaluación de los programas relativos a la igualdad entre hombres y mujeres de la mejor forma posible.

Por otro lado las herramientas de evaluación serán totalmente participativas, se tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de todos los trabajadores/as tanto de la plantilla así como de los voluntarios y usuarios/as del Banco de Alimentos Infantiles.

El fin de la evaluación será ofrecer una información continua que sea útil para su posible modificación y ajuste si fuera necesario.

Desde el Banco de Alimentos Infantiles nos comprometemos a evaluar al cabo de un año desde la implantación del Plan de Igualdad, para revisarlo y/o modificarlo si fuera necesario hasta la finalización del periodo de vigencia estipulado.

La evaluación será una herramienta indispensable para poder medir tanto el proceso de implantación del Plan de igualdad, teniendo en cuenta la elaboración del diagnóstico, el diseño del plan, acciones concretas y el proceso de implementación, así como los resultados del mismo.

### **6.1 Objetivos:**

Los objetivos de la evaluación serán:

- Analizar el Plan desde unos puntos de vista cualitativos y cuantitativos para lo que nos basaremos en los siguientes criterios:

**Eficacia:** Valoraremos en qué medida se han alcanzado los objetivos marcados y los resultados previstos en relación a las desigualdades que se puedan haber detectado con el diagnóstico.

**Eficiencia:** Mediremos el logro de los resultados obtenidos en relación a los recursos que hemos empleado (tiempo de implantación y desarrollo del Plan, materiales utilizados, recursos etc.)

**Proceso:** Se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que se han detectado, las dificultades, las soluciones que hemos adoptado

**Impacto:** Analizaremos los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan de igualdad de oportunidades.

**Visibilidad:** Se trata de evaluar la visibilidad institucional y social del Plan de igualdad, el conocimiento del mismo tanto dentro como fuera de nuestra organización.

- Elaborar las recomendaciones necesarias para su eventual orientación y ajustes.

- Detección de necesidades durante el proceso de implementación del Plan.

- Elaborar un informe de seguimiento de la implantación del Plan que será presentado a entidades, personas, dentro de los plazos previstos (se revisará de forma anual en noviembre de 2018 aproximadamente)

- Los indicadores se definen en función de los criterios elegidos de evaluación:

Eficacia: - Nº total de acciones por áreas implantadas en el Banco de Alimentos

- Nº y sexo de las personas beneficiarias por áreas de actuación.

- Nº y sexo de las personas beneficiarias por categoría profesional.
- Grado de desarrollo de los objetivos programados.
- Eficiencia: - El tiempo dedicado para la implantación del Plan ha sido el estipulado
  - Los plazos previstos para cada fase se han cumplido
  - Se han contado con los medios, herramientas y recursos adecuados.
  - Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del Plan en cada una de sus fases.
- Proceso: - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
  - Soluciones que se aportan.
  - Grado de información y difusión en la plantilla laboral y voluntariado.
  - Seguimiento periódico de las herramientas empleadas.
- Impacto: - Efectos no previstos del Plan de Igualdad de oportunidades.
  - Concienciación de la plantilla y personas beneficiarias del Banco de Alimentos Infantiles con respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
  - Mejora de condiciones laborales y del ambiente de trabajo.
  - Cambios producidos en la organización (imagen, relaciones etc.)



hombres y mujeres en las retribuciones recibidas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Acción área de riesgos laborales	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar un estudio para detectar posibles situaciones de acoso en la Organización						X						X
Sensibilización frente al acoso en la organización	X				X				X			
Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Fundación y se tomen las medidas pertinentes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Hacer un estudio diagnóstico de la situación de nuestros beneficiarios/as con relación a la Igualdad entre hombres y mujeres		X						X				
Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a hombres como a mujeres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de inserción socio-laboral para usuarios/as, relacionado con la Igualdad entre hombres y mujeres			X						X			
Formación y sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan educativo-formativo de los usuarios/as del Banco de Alimentos Infantiles	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

## **8. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION:**

- Desde la presidencia del Banco de Alimentos Infantiles así como su secretaría general serán los encargados de movilizar y disponer de los recursos necesarios para poner en práctica las acciones definidas en este Plan de Igualdad de oportunidades, asignando a la Comisión de igualdad la coordinación de de dichas acciones y garantizar el cumplimiento de las mismas así como establecer la comunicación necesaria entre la plantilla y la presidencia de la organización.

#### **9. COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:**

La comisión de igualdad está formada por el Presidente del Banco de Alimentos Infantiles y 1 persona de la plantilla.

- José Antonio Abad Cebao. Presidente
- María José Morán. Secretaría General

#### **10. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD:**

El Plan de Igualdad de Oportunidades del Banco de Alimentos Infantiles, estará vigente desde el momento de su aprobación por parte de la Presidencia y miembros del comité de igualdad de oportunidades cuya próxima reunión será el 1 de diciembre.

El plazo previsto de vigencia de dicho Plan de Igualdad de Oportunidades será del 02/06/2018 al 01/06/2023.

En Santander a 2 de junio de 2018

EL/LA SECRETARIO/A.

D./DÑA. MARIA JOSE PEREZ MORAN

N.I.F. 13723429-L

EL/LA PRESIDENTE/A.

D./DÑA. JOSE ANTONIO ABAD CEBAO

N.I.F. 13744759M

FDO.:

FDO.: