



Plan de
Igualdad

2019/2021

Fundación Nautik Lur

PLAN DE IGUALDAD 2019 – 2021

FUNDACIÓN NANTIK LUM

ÍNDICE

I. Introducción.....	1
II. Comisión de igualdad	4
III. Vigencia.....	4
IV. Principales resultados del diagnostico que sustentan el plan de igualdad....	4
V. Objetivos del plan de igualdad	7
VI. Ejes de actuación y medidas	9
VII. Calendario.....	18
VIII. Seguimiento y evaluación.....	23

I. INTRODUCCIÓN

La **Fundación Nantik Lum** fue constituida en el año 2003 por profesionales de diversas disciplinas que, sensibilizados por la pobreza y la exclusión social de ciertos segmentos de la población, se vieron en la necesidad de participar activamente en acciones que permitieran a través de las microfinanzas, potenciar el desarrollo de estos segmentos excluidos.

Los comienzos de la Fundación Nantik Lum estuvieron enmarcados en proyectos de Cooperación al Desarrollo local en apoyo a pequeños colectivos productivos de mujeres indígenas, en la Selva Lacandona de Chiapas, México. Estas mujeres, con su ancestral sabiduría, nos enseñaron cómo se puede trabajar a partir de recursos que ofrece la madre naturaleza, y como muestra de reconocimiento a su filosofía de vida y trabajo, la Fundación tomó el nombre de “Nantik Lum”, que significa **Madre Tierra** en maya Tseltal.

El trabajo de la Fundación Nantik Lum está fundamentalmente inspirado en la labor de **Muhammad Yunus**, fundador del Banco Grameen en Bangladesh, y Premio Nobel de la Paz en el año 2006.

La Fundación Nantik Lum ha implementado **proyectos de Cooperación al Desarrollo** basados en el emprendimiento y las microfinanzas en América Latina, así como, realizado numerosos **trabajos de investigación** y constituido redes de apoyo que promueven en España el uso eficiente de las microfinanzas.

Desde 2011 la fundación lleva a cabo proyectos de **Acción Social en España** con personas en situación o riesgo de exclusión social, financiera y/o laboral, fundamentalmente mujeres, personas inmigrantes y jóvenes.

MISIÓN:

Nuestra misión es **transformar la vida de las personas a través de las microfinanzas**. Por ello, desarrollamos proyectos de Acción Social en España y Cooperación al Desarrollo aplicando las microfinanzas y el emprendimiento inclusivo como herramientas para hacer a las personas dueñas de su propio futuro, fomentando el desarrollo sostenible.

VISIÓN:

La Fundación Nantik Lum es hoy una entidad de referencia en microfinanzas en Cooperación al Desarrollo e Investigación y, además, aspira a serlo en Acción Social en España para combatir la exclusión social, financiera y laboral.

VALORES:

El trabajo de la Fundación Nantik Lum se guía por una serie de valores fundamentales que son:



Compromiso



Transparencia



Solidaridad y equidad



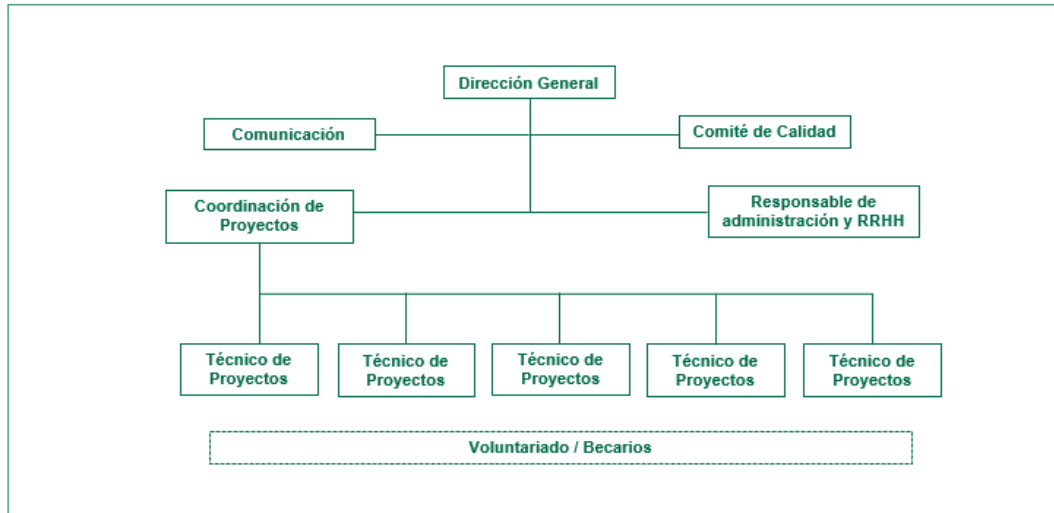
Trabajo en red



Eficiencia

ORGANIGRAMA:

ORGANIGRAMA
2019



*A nivel interno existe un comité de igualdad que se encarga de dar seguimiento a las medidas puestas en marcha del siguiente plan

El trabajo en red es uno de los valores fundamentales de la Fundación Nantik Lum, un elemento esencial para poder realizar nuestro trabajo y ser más eficaces y eficientes en el día a día. En la actualidad, la Fundación Nantik Lum pertenece a las siguientes redes:

- > European Microfinance Network (Red Europea de Microfinanzas)
- > Red de Microfinanzas en el Exterior
- > Asociación Española de Microfinanzas
- > Asociación Española de Fundaciones
- > EAPN Madrid
- > FEVOCAM

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de la Fundación Nantik Lum se creó en enero de 2019 y está compuesta por:

Paola Pozzi

Isabel Nistal

Javier Camin

Fran Lores

III. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 3 años.

IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

La metodología a utilizar ha sido la realización de encuestas de valoración al personal de la Fundación incluido el personal voluntario. Así mismo se han llevado a cabo reuniones de equipo para el análisis y reflexión del panorama actual de la Fundación

Selección

En la entidad no existe un protocolo de selección de personal, el enfoque de género en los procesos de selección es ausente.

También se ha detectado un cierto grado de rotación externa del personal técnico que sería interesante explorar para conocer las razones por las cuales se elige abandonar la entidad.

El personal técnico está fuertemente feminizado, puesto que hay más presencia de mujeres que de hombres en los puestos relacionados con la atención directa de los/as usuaria/s.

Promoción interna

Existen diferentes niveles de categorías profesionales en la Fundación:

- Nivel 1 dirección general: 1 mujer
- Nivel 2: Coordinación Técnica y Financiera 2 mujeres
- Nivel 3: Responsable comunicación y de proyectos: 2 hombres y 2 mujeres
- Nivel 4: técnico/a proyecto: 3 mujeres

Se ha detectado un cierto desconocimiento y confusión sobre los niveles de jerarquía interna relacionados con los puestos de nivel intermedio: nivel 1 y nivel 2 y cuáles son las responsabilidades de cada nivel jerárquico.

Hoy en día, no existe un protocolo interno que indique cuáles son los procedimientos internos necesarios para "pasar" de un nivel jerárquico a otro.

Formación

La entidad no ha impartido nunca cursos de formación sobre igualdad de género ni talleres de sensibilización de género.

Solo una persona de la plantilla está formada en igualdad de género, aun así, se ha detectado interés por parte de casi toda la plantilla a participar en formaciones de esta temática.

Por otro lado, la encuesta pasada al personal voluntario revela que la mayoría de los voluntarios y voluntarias no tienen tampoco formación en igualdad de género; incluso se han detectado, en las actividades grupales y formativas, actitudes y afirmaciones de baja sensibilidad de género por parte de algunos voluntarios/as de la Fundación.

Conciliación de la vida laboral y familiar

En la Fundación se cuenta con medidas de conciliación y flexibilidad, si bien algunas de ellas como la flexibilidad horaria y el teletrabajo no están protocolizadas ni son aplicables a todo el personal de la plantilla; son medidas que se aplican tras una negociación individual.

Comunicación y diseño de proyectos y programas con enfoque de género

Analizando los documentos y la página web, no se detecta el empleo de imágenes sexistas, el lenguaje se cuida y solo en alguna ocasión aparece el uso del masculino genérico.

Por otro lado, debido a que la mayoría de las personas que están siendo asesoradas por la Fundación son mujeres, se ha detectado la necesidad por parte de la Comisión de Igualdad, de establecer una nueva línea de trabajo en la elaboración de los proyectos y programas de la Fundación que tenga en consideración el enfoque de género.

Prevención de situaciones de acoso o por razón de sexo

En la Fundación no se ha detectado ninguna situación de acoso o por razón de sexo.

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general:

Integrar en la Fundación Nantik Lum la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos, e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos específicos:

1. Cultura organizacional y comunicación

Objetivo: Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios básicos.

2. Procesos de selección, clasificación profesional y promoción interna

Objetivos:

garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, protocolizando y uniformando los procesos de selección de personal.

Clarificar la clasificación profesional y protocolizar los procesos de promoción interna para que el personal conozca los requisitos de acceso a los niveles de mayor responsabilidad.

2.1. Proceso de entrada y seguimiento de personas voluntarias

Objetivo: Promover el trabajo con los/as voluntarios/as garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de entrada y su trabajo con las personas usuarias.

3. Formación interna

Objetivo: formar en igualdad de género a las personas que forman la entidad tanto plantilla como voluntarios/as.

4. Conciliación de la vida laboral y familiar

Objetivo: protocolizar medidas de compatibilización de la vida personal, laboral y familiar que actualmente están siendo gestionadas mediante la negociación individual; tales como la solicitud de trabajo a jornada parcial, o la extensión de esta y del teletrabajo.

5. Diseño de proyectos y programas con enfoque de género.

Objetivos:

Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de género.

Promover e incentivar la elaboración de proyectos y programas con un enfoque transversal de género, tanto en la fase del diseño como en la puesta en marcha y valoración de los mismos.

6. Seguimiento de las medidas

Definir una serie de indicadores, para realizar el seguimiento de la incorporación de la igualdad de oportunidades en la entidad.

Evaluar y medir el grado de eficacia y cumplimiento de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

VI. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN

Acción 1	Garantizar la aplicación de la igualdad en la gestión de la identidad Incluir valores de igualdad en toda la comunicación de la entidad
Objetivo	Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios básicos. Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de género.
Medidas	Cultura organizacional: 1. Informar a la plantilla de trabajadores y trabajadoras, así como a las personas voluntarias de la puesta en marcha del Plan de Igualdad y los objetivos que se pretenden alcanzar. 2. Aprobación por parte del patronato del contenido del Plan de Igualdad (2019-2021). 3. Informar a la plantilla de la existencia de una Comisión de Igualdad 4. Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad, el compromiso con la igualdad de oportunidades. Comunicación: 5. Publicar el Plan de Igualdad en la web: 6. Incorporar referencias al Plan de Igualdad en las presentaciones que realice la entidad y documentos de difusión de sus actividades 7. Incorporar una copia del Plan de Igualdad en el documento de manual de

	<p>acogida, tanto a nuevos trabajadores/as como a voluntarios/as</p> <p>8. Difundir y dar a conocer los avances en materia de igualdad que alcance la entidad a través de los medios de comunicación disponibles (redes sociales, web, boletín...)</p> <p>9. Revisar los materiales de comunicación de la entidad para evitar y eliminar las imágenes y el lenguaje sexista si es que existe.</p>
Personas y/o departamento responsable	Comisión de Igualdad Departamento de comunicación
Recursos	Humanos, personal de plantilla Materiales, materiales, ordenadores, wifi, software.
Indicadores de seguimiento de la acción	<p>Plan de Igualdad aprobado por el patronato.</p> <p>% de trabajadoras y trabajadores informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla.</p> <p>% de trabajadoras y trabajadores informados de la existencia de la Comisión de Igualdad.</p> <p>N.º de consultas y sugerencias recogidas por la Comisión de igualdad.</p> <p>Tipo de consultas y sugerencias.</p> <p>Compromiso por la igualdad incorporado en presentaciones y materiales de difusión.</p> <p>Celebración de una reunión para explicar el Plan de Igualdad a la plantilla</p> <p>Envío de un correo con los principales puntos y objetivos del Plan de Igualdad y con el propio plan</p> <p>Subida del Plan de Igualdad a la web N.º de noticias relativas al desarrollo del plan subidas a la web</p>

	<p>N.º de publicaciones relativas al desarrollo del plan en redes sociales</p> <p>Inclusión del Plan de Igualdad en el boletín</p>
--	--

Eje 2. 1. Procesos de selección, clasificación profesional y promoción interna

Acción 1	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.</p> <p>Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna</p>
Objetivo	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, protocolizando y uniformando el proceso interno de selección del personal, así como clarificar el proceso de promoción interna.</p>
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. 2. Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades. 3. Incorporar en el sistema de calidad ISO 2001 la difusión y el compromiso del Plan de Igualdad, que refleje los ejes de actuación y objetivos a alcanzar. Entre los requisitos/competencias valorables de las ofertas de empleo de la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad. 4. Ante nuevas contrataciones a jornada completa ofertar internamente las vacantes a trabajadoras/es de la entidad a jornada parcial, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto; cuando no puedan ser cubiertos por personal interno, se publicitará la oferta

	<p>externamente.</p> <p>5. En igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones, se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.</p> <p>6. Revisar la metodología de evaluación de personal establecida para la promoción interna con criterios objetivos y con perspectiva de género.</p> <p>7. Protocolarizar/Procedimentar el proceso de promoción interna de la entidad (requisitos, personas que intervienen). Dicho protocolo incluirá la obligatoriedad por parte de la Fundación de ofertar cualquier vacante disponible de manera interna entre el personal de la Fundación. A igual de condiciones se dará prioridad al personal interno.</p> <p>8. Entre los requisitos valorables para el acceso a promoción en la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades de los candidatos/as, con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por .la igualdad.</p>
Personas y/o departamento responsable	Comité de Dirección
Recursos	<p>Humanos, personal de plantilla y Comisión de Igualdad.</p> <p>Materiales, materiales, ordenadores, software.</p>
Indicadores de seguimiento de la acción	<p>Procesos de promoción revisados con perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados o con el motivo de la modificación</p> <p>Procesos de selección revisados con perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados o con el motivo de la modificación.</p> <p>Proceso de evaluación de competencias del personal revisado y modificado con perspectiva de género</p>

	<p>% de trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas promociones realizadas.</p> <p>Nº de contratos a tiempo parcial convertidos en contratos a tiempo completo del total de las nuevas contrataciones realizadas anualmente (desagregado por sexo).</p> <p>Nº de nuevas contrataciones por categorías.</p>
--	--

Eje 2. 2. Voluntariado

Acción 1	Garantizar la igualdad de oportunidades en el programa de voluntariado de la Fundación
Objetivo	Objetivo: Promover el trabajo con los/as voluntarios/as garantizando la igualdad de oportunidades en los procesos de entrada y su trabajo con las personas usuarias.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicitar en las ofertas de voluntariado, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. 2. Se incorporará en el manual de acogida para nuevos/as voluntarios/as un apartado específico sobre el Plan de Igualdad, que refleje los ejes de actuación y objetivos a alcanzar. 3. El personal contratado que interviene en los procesos de voluntariado serán formados en materia de igualdad de oportunidades. 4. Se celebrarán formaciones/sensibilizaciones en género e igualdad de oportunidades para el voluntariado, garantizando la mayor asistencia posible. 5. Incorporar en el plan de voluntariado medidas de igualdad de oportunidades y

	no discriminación, así como formación en esta materia
Personas y/o departamento responsable	Responsable de voluntariado
Recursos	Responsable de voluntariado Recursos formativos Conexión a internet Ordenador
Indicadores de seguimiento de la acción	Manual del voluntariado perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados Nº de formaciones impartidas Nº de voluntarios/as que asisten a una formación en género desagregado por sexo Análisis evaluación satisfacción voluntarios/as con la formación impartida.

Eje 3. Formación interna

Acción 1	Sensibilizar en igualdad de oportunidades
Objetivo	Formar en igualdad de género a las personas que forman la entidad tanto plantilla como voluntarios/as.
Medidas	1. Formar en igualdad de género a la plantilla 2. Incorporar en el servidor de la entidad los materiales de las acciones de sensibilización del personal y del voluntariado por su consulta.
Personas y/o departamento responsable	Comisión de Igualdad
Recursos	Humanos: personal especializado de la entidad que realice asesoramientos en igualdad. Entidades expertas que faciliten formación en igualdad de oportunidades Materiales: material formativo en igualdad de género (material que facilitará la entidad consultora) Económicos: inversión en actividad formativa en igualdad.

Indicadores de seguimiento de la acción	<p>Nº de personas en plantilla formadas en igualdad de género</p> <p>Nº de voluntarios/as formados en igualdad de género</p> <p>Desarrollo del contenido de los cursos en igualdad para la plantilla y para los/as voluntarios/as.</p> <p>Tipo de material formativo en igualdad introducido en el servidor y disponible para la consulta.</p>
--	--

Eje 4. Conciliación de la vida laboral y familiar

Acción 1	Adoptar medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad de los trabajadores y trabajadoras de la entidad.
Objetivo	Protocolizar medidas de compatibilización de la vida personal, laboral y familiar que actualmente están siendo gestionada mediante la negociación individual (solicitud de trabajo a tiempo parcial, o extensión de esta y teletrabajo).
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un protocolo de las medidas de conciliación existentes en la entidad, pasando de las medidas negociadas individualmente a medidas procedimentadas (teletrabajo, flexibilidad horaria, reducción/extensión de jornada) 2. Elaborar y difundir un documento que incluya las medidas de conciliación existentes y los procedimientos/protocolos necesarios para solicitarlas. 3. informar a la plantilla de la posibilidad de modificar los horarios por cuestiones personales e imprevistos.
Personas y/o departamento responsable	Comité de Dirección Comisión de Igualdad
Recursos	Humanos: las personas encargadas de la

	redacción de los protocolos y procedimientos internos
Indicadores de seguimiento de la acción	<p>Protocolo de uso de medidas de conciliación elaborado y difundido</p> <p>Nº de trabajadores/as que se acogen a medidas de conciliación y flexibilidad (desagregado por sexo)</p> <p>N.º de personas informadas de la existencia de la medida de flexibilidad horaria.</p>

Eje 5. Diseño de proyectos y programas con enfoque de género

Acción 1	Promover la igualdad de género en los programas y proyectos de la Fundación
Objetivo	Promover e incentivar la elaboración de proyectos y programas con un enfoque transversal de género, tanto en la fase del diseño como en la puesta en marcha y valoración de estos
Medidas	<p>Programas y proyectos:</p> <p>Obtener y analizar siempre datos desagregados por género a la hora de formular y desarrollar los programas</p> <p>Organizar las actividades de los programas y proyectos para que hombres y mujeres tengan la oportunidad de participar en igualdad</p> <p>Formar en incorporación de perspectiva de género en el diseño de proyectos a las personas encargadas de la formulación de proyectos y programas y ejecución de los programas.</p>
Personas y/o departamento responsable	Coordinadora de Programas Comisión de Igualdad
Recursos	<p>Humanos: personas encargadas de dar la formación</p> <p>Materiales:</p> <p>Ordenadores</p> <p>Material de oficina</p> <p>Conexión a Internet</p>

Eje 6. Seguimiento de las medidas

Acción 1	Evaluación de las medidas del Plan de Igualdad
Objetivo	Evaluar y medir el grado de eficacia y cumplimiento de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.
Medidas	<p>1. Establecer indicadores para evaluar el cumplimiento de los compromisos establecidos en este documento, apoyados por un calendario de control.</p> <p>2. Realizar el seguimiento de las acciones que se hayan decidido.</p> <p>3. Evaluar el desarrollo del Plan de Igualdad con la finalidad de corregir las mejoras.</p> <p>4. Detectar e incorporar posibles nuevas necesidades para mejorar el Plan de Igualdad. Se realizarán propuestas una vez al semestre</p>
Personas y/o departamento responsable	Comisión de Igualdad Recursos Humanos Comité de dirección
Recursos	Humanos: Comisión de Igualdad. Materiales: ordenador, material de oficina, software, salas de reunión Ayuda de entidades especializadas
Indicadores de seguimiento de la acción	Número de indicadores generados para el seguimiento del Plan de Igualdad Número de reuniones de seguimiento realizadas Número de modificaciones realizadas en el Plan de Igualdad Tipo de modificaciones realizadas en el Plan de Igualdad Número de propuestas generadas

VII. CALENDARIO

Medidas	2t19	3t19	4t19	1t20	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21
Eje 1. Cultura organizacional y comunicación											
Informar a la plantilla, así como a las personas voluntarias de la puesta en marcha del Plan de Igualdad y los objetivos que se pretenden alcanzar											
Aprobación por el Patronato del contenido del Plan de Igualdad											
Informar a la plantilla de la existencia de una Comisión de Igualdad.											
Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad, el compromiso con la igualdad de género											
Publicar el Plan de Igualdad en la web											
Incorporar referencias al Plan de Igualdad en las presentaciones que realice la entidad y en los documentos de difusión de sus actividades											
Incorporar una copia del Plan de Igualdad en el manual de acogida											
Difundir y dar a conocer los avances en materia de igualdad que alcance la entidad a través de sus medios de comunicación disponibles (redes sociales, web, boletín...)											
Eje 2.1 Proceso de selección, clasificación profesional y promoción interna	2t19	3t19	4t19	1t20	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21
Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso											

de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad											
Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades.											
Incorporar en el sistema de calidad ISO 2001 la difusión y el compromiso del Plan de Igualdad, que refleje los ejes de actuación y objetivos a alcanzar. Entre los requisitos/competencias valorables de las ofertas de empleo de la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.											
Ante nuevas contrataciones a jornada completa ofertar internamente las vacantes a trabajadoras/es de la entidad a jornada parcial, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto. Cuando no puedan ser cubiertos por personal interno, convocar la oferta externamente.											
A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.											
Revisar la metodología de evaluación de personal establecida con fines de promoción, con criterios objetivos y con perspectiva de género.											
Protocolarizar/procedimentar el proceso de promoción interna de la entidad (requisitos, personas que intervienen, etc.).											

Entre los requisitos valorables para el acceso a promoción en la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades de los/as candidatos/as, con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.											
Eje 2.2 Voluntariado	2t19	3t19	4t19	1t20	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21
Publicitar en las ofertas de voluntariado, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad.											
Se incorporará en el Manual de Acogida para nuevos/as voluntarios/as un apartado específico sobre el Plan de Igualdad, que refleje los ejes de actuación y objetivos a alcanzar.											
El personal laboral que interviene en los procesos de voluntariado será formado en materia de igualdad de oportunidades.											
Se celebrarán formaciones/sensibilizaciones en género e igualdad de oportunidades para el voluntariado, garantizando la mayor asistencia posible.											
Incorporar en el Plan de Voluntariado medidas de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como formación											
Eje 3 Formación interna	2t19	3t19	4t19	1t20	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21
Formar en igualdad de género a la plantilla											
Incorporar en el servidor de la entidad los materiales de las acciones de sensibilización del personal y del voluntariado para su consulta.											

Eje 4. Conciliación de la vida laboral y familiar	2t19	3t19	4t19t	1t20	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21
Crear un protocolo de las medidas de conciliación existentes en la entidad, pasando de las medidas negociadas individualmente a medidas procedimentadas (teletrabajo, flexibilidad horaria, reducción/extensión de jornada).											
Elaborar y difundir un documento que incluya las medidas de conciliación existentes y los procedimientos/protocolos necesarios para solicitarlas.											
Informar a la plantilla de la posibilidad de modificar los horarios por cuestiones personales e imprevistos.											
Eje 5. Diseño de proyectos y programas con enfoque de género	2t19	3t19	4t19	1t20	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21
Obtener y analizar siempre datos desagregados por género a la hora de formular y desarrollar los programas											
Organizar las actividades de los programas y proyectos para que hombres y mujeres tengan la oportunidad de participar en igualdad											
Formar en la incorporación de la perspectiva de género a las personas encargadas del diseño, formulación de proyectos y programas, y ejecución de los mismos.											
Eje 6. Seguimiento de las medidas	2t19	3t19	4t19	1t20	2t20	3t20	4t20	1t21	2t21	3t21	4t21
Establecer indicadores para evaluar el cumplimiento de los compromisos establecidos en este											

documento, apoyados por un calendario de control.											
Realizar el seguimiento de las acciones que se hayan decidido.											
Evaluar el desarrollo del Plan de Igualdad con la perspectiva de corregir las mejoras.											
Detectar e incorporar posibles nuevas necesidades para mejorar el Plan de Igualdad. 1 vez al semestre se realizan propuestas											

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** durante el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo; todo ello con la finalidad de introducir nuevas medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la Fundación.

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde la fecha de su aprobación por el Patronato **hasta diciembre de 2021**.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

La Comisión de Igualdad que se encargará de analizar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

Se reunirá como mínimo una vez al trimestre, y siempre que se considere necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.

Recogerá sugerencias y quejas de los/as empleados/as y/o voluntarios/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación tomará en consideración el conocimiento de las medidas y las acciones implantadas. Posibles medidas de evaluación serán:

- Calidad de la comunicación, tanto de los contenidos como de los canales informativos utilizados.
- Necesidades reales y valores de la Fundación y posibles obstáculos para la puesta en marcha de las medidas y acciones.
- Satisfacción de empleados/as y voluntarios/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

SEGUIMIENTO

La información recogida se plasmará en informes que se realizarán con una periodicidad trimestral. Se incluirá la evolución que se ha experimentado con la puesta en marcha, el desarrollo y cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán compartidos en una carpeta online a la que tendrán acceso todas las personas trabajadoras de la Fundación Nantik Lum para su conocimiento y para la valoración de los logros y avances en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, y cualquier otra documentación que la Comisión de Igualdad considere necesaria para la realización de la evaluación.

La metodología de evaluación del presente plan de igualdad, con medidas más detalladas, se emitirá a lo largo del tercer trimestre de 2019.



Nantik Lum
MICROFINANZAS Y EMPRENDIMIENTO