

# Plan de Igualdad de CPEN



ASISTENCIA TÉCNICA:

Ana Ábrego Galilea

✉ [aabrego@talentix.es](mailto:aabrego@talentix.es)

Silvia Zabalza Medina

[szabalza@talentix.es](mailto:szabalza@talentix.es)

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
I.1. MARCO NORMATIVO .....	3
I.2. METODOLOGÍA .....	4
I.2.1. <i>Objeto y Alcance</i> .....	4
I.2.2. <i>Agentes Intervinientes y Funciones</i> .....	5
I.2.3. <i>Procedimiento</i> .....	6
<b>II. PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>7</b>
II.1. FINALIDAD .....	7
II.2. ESTRUCTURA .....	8
II.3. DESARROLLO DEL PLAN .....	11
II.4. COMUNICACIÓN DEL PLAN .....	16
<b>III. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>17</b>
III.1. IMPLANTACIÓN .....	17
III.2. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN .....	19
III.3. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	20
<b>IV. ANEXOS .....</b>	<b>23</b>

## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos como la **Declaración Universal de los Derechos humanos**, y un **principio fundamental en la Unión Europea** recogido en sus tratados y numerosas directivas que han sido incorporadas en nuestro ordenamiento jurídico, entre las que destacan la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación de la igualdad de trato en lo que se refiere al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En España, la promulgación de la constitución de 1978, al prohibir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, supuso el punto de partida de la igualdad legal hombre-mujer. Pero esta norma no ha sido suficiente para llegar a la igualdad real, de ahí que haya sido necesario implantar políticas concretas para corregir estas desigualdades.

A partir del año 2007 con la aprobación de la **LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES** es cuando se ha producido el avance más significativo en las leyes de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en esta ley, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta personas en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**.

## I.2. METODOLOGÍA

### I.2.1. Objeto y Alcance

Para CPEN la elaboración de este Plan de Igualdad supone iniciar el camino de la Gestión para la Igualdad y cumplir con los requisitos legales contemplados en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad, tiene como **objetivo** principal plasmar el compromiso y las actuaciones a realizar para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en CPEN y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para ello se pondrán en marcha un conjunto ordenado de acciones cuyos objetivos persiguen:

- Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas independientemente de su sexo
- Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos
- Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes de CPEN para que favorezcan la gestión de la igualdad en el entorno de la Organización
- Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de todas las personas
- Integrar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas
- Promover actuaciones tractoras en el entorno
- Sistematizar las actuaciones de forma que permanezcan en la Organización.

Este Plan es **aplicable** a CPEN y sus acciones van encaminadas a mejorar la igualdad en la organización de forma que todas las personas que la conforman tengan acceso en iguales condiciones a los recursos de la organización.

## I.2.2. Agentes Intervinientes y Funciones

AGENTE	FUNCIÓN
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prioriza las áreas de intervención.</li> <li>▪ Aprueba el documento del plan.</li> <li>▪ Compromete presupuesto y recursos para desarrollarlo.</li> <li>▪ Informa sobre las actuaciones recogidas en el Plan.</li> <li>▪ Comunica el Plan.</li> </ul>
Grupo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Matiza, ajusta, consensua el Plan.</li> <li>▪ Participa en la definición de las personas responsables de su implementación.</li> <li>▪ Impulsa la difusión y comunicación del Plan.</li> </ul> <p>A través de su representación en el Grupo de Trabajo:</p> <p>1. Las Personas <b>responsables de áreas/Dptos.:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Designan personas y liberan disponibilidades para la ejecución de las medidas.</li> <li>○ Comunican a la Plantilla las medidas recogidas en el Plan.</li> <li>○ Sensibilizan sobre su posterior desarrollo.</li> <li>○ Participan en formación sobre Igualdad de género</li> </ul> <p>2. La <b>plantilla:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Tiene conocimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>
Entidad consultora	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asesora en la priorización de acciones.</li> <li>▪ Elabora / asesora en la elaboración del Plan de Igualdad.</li> <li>▪ Elabora las herramientas de acompañamiento al Plan.</li> <li>▪ Capacita en IO y desarrollo del plan.</li> </ul>

### **I.2.3. Procedimiento**

Con el objetivo de que el Plan de Igualdad sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de este grupo, se ha partido de la elaboración de un diagnóstico de la situación actual de CPEN de acuerdo al modelo IGE desarrollado por el Instituto Navarro para la Igualdad.

A la vista de las conclusiones del diagnóstico y áreas de mejora detectadas se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellas áreas en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

En base a estos objetivos se han realizado varias sesiones con el Grupo de Igualdad para aprobar los objetivos definitivos en cada área de trabajo y concretar las acciones correspondientes. Estas acciones han ido surgiendo del debate y las propuestas de las personas del Grupo, bajo el asesoramiento de la empresa consultora. Las acciones incluidas han sido consensuadas por el Grupo y van encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de CPEN.

Finalmente, y para acabar de definir el Plan se han establecido para cada una de las acciones una serie de indicadores que van a permitir realizar un seguimiento de las acciones y de los cambios que se producen con respecto a la situación inicial detectada en el diagnóstico. Asimismo, se han asignado responsables para cada acción y se han periodificado en el tiempo, haciendo una programación realista de acuerdo a la capacidad de ejecución de la empresa. El plan presentado no trata de ser una serie de acciones puntuales, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se genera un procedimiento interno estable en el tiempo, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan en la organización.

De esta manera, se plantea esta iniciativa como un proceso de mejora interna, de búsqueda de la calidad y la excelencia desde nuevas perspectivas, así como de elemento tractor de nuestro entorno.

## II. PLAN DE IGUALDAD

### II.1. FINALIDAD

Este Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de CPEN por lo que, con este fin continuista, se ha contemplado la creación del GUPO DE IGUALDAD que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

Estos compromisos quedan reflejados en el conjunto de actuaciones, que concretan los objetivos prioritarios a llevar a cabo en este I Plan de Igualdad.

- La puesta en marcha de los planes y actuaciones deberá contar con la implicación de todas las mujeres y hombres de CPEN. Tanta importancia tendrá la concreción de las medidas como el que éstas sean conocidas, y entendidas por todas las personas
- Los planes de actuación surgen del análisis de los resultados del diagnóstico e irán objetivados, con indicadores numéricos que se incorporarán a la gestión cotidiana de la empresa, dentro de los planes de Gestión, si los hay. De esta forma, se utilizará el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión, para evaluar los planes de igualdad
- Se ha creado el **Grupo de Igualdad** con el objeto de definir y realizar el seguimiento del PLAN DE IGUALDAD en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto se consoliden, y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo.

## II.2. ESTRUCTURA

De acuerdo a las áreas de análisis realizadas en el diagnóstico según el modelo IGE, el Plan se estructura en varias de esas áreas, en concreto, aquellas en las que se han encontrado aspectos de mejora para avanzar en el camino de la igualdad.

Las áreas que han sido objeto de análisis en el diagnóstico se resumen en el siguiente gráfico:



Tal y como se ha comentado en el apartado I.2.3. que describe el procedimiento utilizado para diseñar el Plan, y partiendo de las conclusiones del diagnóstico, a continuación, se presenta un resumen del Plan de Igualdad de CPEN, en el que se puede ver claramente las áreas y los objetivos marcados para cada una de esas áreas así como su planificación en el tiempo.



EJE	Área de actuación	Objetivos	Ejecución		
			2018	2019	2020
LIDERAZGO POLÍTICA Y ESTRATEGIA	<b>POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Sensibilizar a las personas de CPEN en igualdad de oportunidades de género en la empresa			
	<b>COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN</b>	Comunicar a la plantilla los resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad de CPEN			
		Hacer un uso inclusivo del lenguaje y uso no sexista de las imágenes en las comunicaciones internas			
PERSONAS	<b>GESTIÓN DE RRHH -ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN</b>	Integrar la Igualdad en el Plan de Acogida			
		Analizar la situación respecto a la retribución			
	<b>SALUD LABORAL</b>	Gestionar la salud laboral del personal con perspectiva de género			

EJE	Área de actuación	Objetivos	Ejecución 2018 2019 2020		
GESTIÓN DE PROCESO	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERA</b>	Incorporar la perspectiva de género en la recogida y presentación de datos			
	<b>IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA</b>	Asegurar que la relación y la comunicación externa evidencie la apuesta por la igualdad de oportunidades			
		Divulgar al exterior las buenas prácticas de CPEN en favor de la Igualdad de oportunidades, con el fin de ser organización tractora de cambios			
RELACIÓN CON EL ENTORNO	<b>CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS</b>	Asegurar que las contrataciones externas y compras se realizan con perspectiva de género			

### II.3. DESARROLLO DEL PLAN

#### ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

#### ÁREA 1 – POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

##### Objetivo 1.1. Sensibilizar a las personas de CPEN en igualdad de oportunidades de género en la empresa

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Sensibilizar en materia de igualdad de género a todo el personal	RRHH y COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % M y H participantes/plantilla</li> <li>• Nº acciones</li> </ul>	X		
Incluir la apuesta por la Igualdad en el nuevo Plan Estratégico (nombrándola expresamente en el apartado valores o de la manera que se considere más adecuada y con más impacto)	GERENCIA - COORDINADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan estratégico con apuesta, valores...</li> </ul>	X		
Analizar si el Código Ético menciona la Igualdad e incluirla, si no está claramente reflejada	Dto. COMPRAS - COORDINADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código Ético analizado</li> <li>• Inclusión del Igualdad si necesario</li> </ul>	X		
Difundir el Código Ético al personal de la empresa	COMUNICACIÓN INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código Ético difundido</li> <li>• % M y H informados/plantilla</li> </ul>	X		

## ÁREA 2 – COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN

### Objetivo 2.1. Comunicar a la plantilla los resultados del Plan de Igualdad de CPEN

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Determinar el canal o canales a través de los que comunicar aspectos relacionados con Igualdad	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canal o canales determinados</li> </ul>	X		
Realizar una o varias comunicaciones con información sobre el Plan de Igualdad	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % M y H con información/plantilla</li> <li>• Nº comunicaciones</li> </ul>	X		

### Objetivo 2.2. Hacer un uso inclusivo del lenguaje y uso no sexista de las imágenes en las comunicaciones internas y externas

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Formar a la persona Responsable de Comunicación en uso inclusivo del lenguaje y las imágenes	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable participa en sesiones de formación</li> </ul>	X		
Analizar y asegurar con perspectiva de género la comunicación interna (mails, conversaciones...)	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº comunicaciones analizadas</li> <li>• Nº de intervenciones para asegurar la comunicación</li> </ul>	X		
Elaborar un Manual de Comunicación inclusiva que sirva de referencia para todo el personal	GRUPO DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual elaborado</li> </ul>	X		
Dar a conocer el Manual a todo el personal	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % M y H con información/plantilla</li> </ul>		X	

**ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: PERSONAS**

**ÁREA 3 – GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Objetivo 3.1** Integrar la igualdad en el Plan de Acogida

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Incluir información acerca del Plan de Igualdad, y de los manuales generales para las SSPP que se están elaborando y que incluyen el protocolo de acoso, lenguaje inclusivo, comunicación externa y visibilización de la mujer.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información incluida en Manual de Acogida</li> </ul>		X	

**Objetivo 3.2** Analizar la situación respecto a la retribución

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Vigilar que no haya brecha salarial teniendo en cuenta puestos similares y Grupos Profesionales	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe con conclusiones</li> <li>Nº medidas adoptadas en caso de brecha</li> </ul>	X	X	X

**ÁREA 4 – SALUD LABORAL**

**Objetivo 4.1.** Gestionar la salud laboral del personal con perspectiva de género

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Hacer partícipe a la empresa de salud laboral del Protocolo de acoso, que se está elaborando para todas las SSPP.	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicado enviado</li> </ul>		X	

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: GESTIÓN DE PROCESOS

ÁREA 7 – GESTIÓN ADMINISTRATIVO - FINANCIERA

**Objetivo 7.1.** Incorporar la perspectiva de género en la recogida y presentación de datos

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Integrar la variable sexo en Informes y Memorias	DTO. FINANCIERO	• % informes en que se integra variable sexo	X		

RELACIÓN CON EL ENTORNO

ÁREA 10 – RELACIÓN CON CLIENTES. IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

**Objetivo 10.1.** Asegurar que la relación y la comunicación externa evidencie la apuesta por la igualdad de oportunidades

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Analizar con perspectiva de género la comunicación emitida por la empresa	COMUNICACIÓN	• Nº comunicaciones analizadas/total	X		
Utilizar lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas	COMUNICACIÓN	• % comunicaciones con lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas/total	X		

**Objetivo 10.2.** Divulgar al exterior las buenas prácticas de CPEN en favor de la Igualdad de oportunidades, con el fin de ser organización tractora de cambios

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
----------	-------------	-------------------------	------	------	------

Utilizar los canales más adecuados para que la información llegue a un número amplio de organizaciones y particulares (con especial foco en la Web de CPEN).	COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº canales utilizados</li> <li>• Nº M y H receptores de la información</li> </ul>	X		
--	--------------	--	---	--	--

### ÁREA 11 – CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS

**Objetivo 11.1.** Asegurar que las contrataciones externas y compras se realizan con perspectiva de género

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
11.1. Utilizar un lenguaje inclusivo en los pliegos de licitación. Revisión de los modelos de pliego desde ese punto de vista.	COMPRAS – COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº pliegos de licitación revisados</li> <li>• % pliegos con lenguaje inclusivo/pliegos revisados</li> </ul>	X	X	X
11.2. Potenciar la inclusión de criterios de adjudicación de igualdad dentro del 10% obligatorio de criterios sociales en las licitaciones.	COMPRAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterios incluidos</li> </ul>	X	X	X
11.3. Desarrollar criterios de adjudicación tipo en materia de igualdad para difundirlos entre las SSPP.	COMPRAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterios desarrollados</li> <li>• Difusión de los criterios</li> </ul>	X	X	X

#### II.4. COMUNICACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad se comunicará internamente a todas las personas de la plantilla, utilizando los canales formales de comunicación de la empresa.

- Asegurando que la información llega a toda la plantilla
- Detallando claramente el proceso de integración de la igualdad, y los objetivos que se desean alcanzar
- Informando sobre la creación del grupo de trabajo de Igualdad.

Para garantizar que el Plan se comunica a toda la plantilla se ha incluido en el área de Comunicación Interna, el siguiente objetivo “Objetivo 2.1. Comunicar a la plantilla los resultados del Plan de Igualdad de CPEN”.

Para ello, y a fin de que llegue a toda la plantilla, se utilizarán diferentes canales de comunicación de los que se encuentran disponibles en la empresa.



### III. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### III.1. IMPLANTACIÓN

Una vez elaborado y definido el Plan de Igualdad y aprobado por la Dirección, ha de iniciarse la puesta en marcha de las acciones. Este supone un momento crítico del proceso, ya que implica llevar a la práctica aquello que hemos considerado necesario en la empresa para avanzar en Igualdad de Género.

Paralelamente a este proceso, se debe producir otro, que es complementario a la ejecución del Plan, y es su seguimiento. Por tanto, en esta fase, no se trata de un esquema secuencial de pasos, sino de procesos paralelos (puesta en marcha de actuaciones y seguimiento) que hay que poner en marcha con la implantación.

Los **objetivos** que se han de perseguir en esta fase de implantación son:

- Poner en marcha las medidas recogidas en el Plan de Igualdad
- Realizar un seguimiento periódico del desarrollo del Plan
- Detectar posibles desajustes para introducir las reorientaciones necesarias en el contenido o en el proceso de implementación del Plan.

A modo de sugerencia, se dan a continuación una serie de pautas a tener en cuenta con el fin de asegurar un mayor éxito en la **puesta en marcha de las acciones**.

- El Plan se ha difundido y se ha **informado** a todo el personal de la empresa acerca de sus objetivos, estructura y características principales incluyendo en estas acciones a los agentes externos y el contexto social
- Se ha establecido un **cronograma de trabajo**, con una secuencia en la implementación de las medidas
- Se han distribuido **responsabilidades** para cada una de las medidas, en función de las competencias de las distintas personas en relación con su contenido
- Se han establecido **indicadores** que aporten información relevante y de utilidad para el seguimiento y la evaluación de la implementación del Plan
- Se dispone de los **recursos** necesarios (humanos, técnicos y económicos) para ejecutar cada una de las medidas
- Se ha **formado** a mandos intermedios y personas vinculadas al desarrollo del Plan.

### III.2. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN

El **Seguimiento**, como proceso interno, se debe llevar a cabo por personas que estén implicadas desde el principio en el diseño y elaboración del Plan. Por ello debe ser el Grupo de Igualdad el que impulse las acciones y realice el seguimiento y evaluación del Plan, aunque se incorpore a nuevas personas que tendrán que realizar unas u otras tareas de seguimiento en función de su posición en la empresa.

Para apoyar las labores de seguimiento, el Grupo de Igualdad debe contar con el apoyo de la dirección de la empresa y las personas responsables de área.

Además, para la recogida de información se designará a aquellas personas que estén más directamente relacionadas con el aspecto a observar o medir. Se deberá implicar a mandos intermedios, que aportarán la información correspondiente a su ámbito de actuación y trabajarán, junto al Grupo, los datos obtenidos de cara al análisis de la información, elaboración de recomendaciones e informes de seguimiento.

<b>AGENTE</b>	<b>FUNCION</b>
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Apoya al Grupo de Igualdad en sus actividades</li> <li>-Supervisa los informes de seguimiento</li> <li>-Toma decisiones respecto a los ajustes y nuevas medidas</li> <li>-Informa sobre los resultados del seguimiento</li> </ul>
Grupo de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elabora el sistema de seguimiento</li> <li>-Recepciona las fichas de seguimiento</li> <li>-Analiza la información y propone ajustes o nuevas medidas</li> <li>-Elabora informes de seguimiento</li> <li>-Ejecuta medidas que son de su competencia</li> </ul> <p>Por su parte, las personas <b>responsables de área o departamento</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecutan las medidas que son de su competencia.</li> <li>- Proporcionan información a través de las fichas de seguimiento</li> </ul>

### III.3. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Confeccionar y desarrollar un **sistema de seguimiento** adecuado del desarrollo de un Plan, y una evaluación que nos permita el aprendizaje sobre lo realizado y, sobre este punto de partida, emprender una nueva etapa de mejora, constituyen sin duda, junto a un diagnóstico adecuado y riguroso, los pilares de la Incorporación de la Igualdad de Género en las empresas.

Por ello y para ello, el desarrollo de medidas deberá ir acompañado de un buen sistema que vaya dando cuenta periódicamente de las actividades desarrolladas y sus resultados más inmediatos, sirviendo a su vez de base para la evaluación.

Para obtener la información se puede utilizar una **ficha de seguimiento** como la que se incluye en el Anexo I. Cada persona responsable de las acciones concretas cumplimentará la Ficha, aportando la información al Grupo de Trabajo para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Es recomendable que no solamente se cumplimenten las fichas de seguimiento, sino que posteriormente se realice un **informe de seguimiento** que nos ha de servir, por un lado, para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento, y por otro, para poder identificar posibles actuaciones futuras que nos sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan para conseguir un rendimiento óptimo en su implementación.

Cada informe de seguimiento resumirá la información obtenida de las herramientas de seguimiento para el periodo de que se trate, actualizará la información obtenida del periodo anterior, y analizará de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan.

Es recomendable que se realicen sesiones de seguimiento, con sus correspondientes informes, al menos, cada 3 meses.

En el Anexo II se recoge una propuesta de índice y contenidos a incluir en los informes de seguimiento del Plan de Igualdad. Para cada uno de los apartados recogidos en el índice, se ofrece una breve explicación acerca de las cuestiones a incluir en él.

De este modo, se obtendrá un seguimiento continuo de la implementación del plan, en cuanto a nivel de ejecución, cumplimiento de los objetivos previstos, personas implicadas, y el proceso de desarrollo del plan.

Se habrá recogido información acerca de los obstáculos, resistencias y déficit encontrados en la ejecución de las distintas actuaciones, dejando constancia de las necesidades generadas, y permitiendo así el reajuste del Plan de Igualdad, de cara a la optimización de resultados, recursos y mejora del procedimiento.

En el caso de detectarse desviaciones, se establecerán, si procede, acciones correctivas encaminadas a reconducir la situación y el cumplimiento de los objetivos planificados.

Una vez finalizado el periodo de implantación del Plan, se procederá a realizar una **evaluación** del mismo. En un proceso de mejora continua, primero planificamos, a continuación, implementamos y finalmente evaluamos. La evaluación supone el punto de para iniciar un nuevo proceso de planificación.

La evaluación nos deberá aportar información sobre el propio proceso de desarrollo del Plan, los resultados y el impacto obtenido. Por tanto, se han de contemplar las tres vertientes: **evaluación de resultados, evaluación del proceso y evaluación del impacto.**

La **evaluación de resultados** nos permitirá conocer si se han cumplido los objetivos planteados en el Plan, en qué medida se han corregido las desigualdades encontradas en el diagnóstico, y el grado de consecución de los resultados esperados.

La **evaluación de procesos** nos permitirá dar respuesta a la pregunta ¿cómo se ha hecho?, la calidad del proceso de implementación, las dificultades encontradas y las soluciones aportadas, la capacidad de adaptación y flexibilidad del Plan, la participación de los diferentes agentes, etc.

La **evaluación del impacto** consiste en obtener información y valorar el grado de avance de la empresa en igualdad de género, los cambios en la cultura empresarial, recorriendo todas las dimensiones de la empresa, y la reducción de los desequilibrios en la presencia y el acceso a los recursos entre mujeres y hombres.

La evaluación plasmará los resultados en el **Informe de Evaluación**. Este será un documento que contendrá juicios de valor sobre cómo se ha hecho y qué resultados e impacto hemos obtenido, junto con las consiguientes propuestas de mejora y nos servirá además para informar de los resultados. El Anexo III muestra un modelo de Informe de Evaluación.

La evaluación también se utilizará en su caso para documentar y demostrar el cumplimiento de lo establecido en el propio plan y en la legislación vigente en materia de igualdad en las empresas, y de cara a la obtención de distintivos.

Tener conocimiento del avance producido en materia de Igualdad de Género en la empresa a raíz de la evaluación del plan, puede resultar útil para proyectar una imagen positiva de la empresa de cara al exterior.

## IV. ANEXOS

### **ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO**

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO</b>	
<b>ÁREA:</b>	
Fecha de realización:	
Periodo de seguimiento:	Trimestre: 1º_ / 2º_ / 3º_ / 4º_
Persona responsable:	
Acción:	
Objetivo al que responde:	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Sin empezar <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Finalizado
Actuaciones realizadas en el periodo	1. 2. 3.
Participantes	____ hombres                      ____ Mujeres
Indicador 1:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 2:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 3:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Presupuesto/recursos	Ejecutado: _____ <input type="checkbox"/> Insuficiente <input type="checkbox"/> Adecuado <input type="checkbox"/> Excesivo
Observaciones	Obstáculos:  Necesidades generadas/derivadas:  Propuesta de corrección/ajuste:
Fecha entrega:  --/--/--	Firma responsable:



## **ANEXO II: INFORME DE SEGUIMIENTO**

## INFORME DE SEGUIMIENTO

### I. Información descriptiva general:

#### 1. Proceso de seguimiento: fecha del informe/ periodo al que pertenece.

#### 2. Persona/as que lo elaboran y lo ratifican.

Información de referencia que nos servirá para ubicar los datos del informe en el proceso general, y localizar la información en su caso.

### II. Resultados del seguimiento:

#### 1. Estado de ejecución del Plan:

Dará cuenta del estado de ejecución del Plan respecto a lo previsto inicialmente. Incluirá;

- Nivel de ejecución del Plan, en general y conforme a lo previsto. Si se ha iniciado, es medio o alto, y si responde a lo que se había previsto para la fecha.
- Grado de desarrollo de los objetivos previstos. Ídem.
- Nivel de ejecución por áreas. Para cada área se especificará la misma información.

#### 2. Resultados obtenidos:

Este apartado nos ofrecerá información sobre los resultados obtenidos a fecha del informe, respecto a los objetivos previstos.

- Nº y tipo de medidas desarrolladas en cada área.
- Nº y sexo de las personas beneficiarias de las medidas en cada área (cuando procede)
- Nivel de formalización del compromiso de la igualdad con la empresa: se mantiene, aumenta, se reduce.

#### 3. El Proceso de implementación:

Se dará cuenta de cómo se está ejecutando el Plan. En este apartado se recogerá la información derivada de la reunión del Grupo de Trabajo de Igualdad, aportando matices e información que pueda no haber sido plasmada en las herramientas de recogida de información:

- Adecuación del sistema de recogida de información: se referirá la utilidad de las herramientas de seguimiento y del sistema en su totalidad.
- Personas implicadas en el seguimiento, por sexo: quienes están colaborando en el seguimiento, previstas y no previstas, mandos intermedios, representantes sindicales u otras personas. También se recogerá la ausencia de personas implicadas inicialmente en el seguimiento.
- Grado de información del proceso, tanto de la dirección o Grupo de Trabajo hacia la plantilla, como de recepción de información del Grupo de Trabajo sobre el proceso.

- Adecuación de presupuestos y recursos para el desarrollo de las medidas, y ejecución de recursos respecto a lo previsto.
- Dificultades encontradas/ resistencias en la ejecución de las distintas medidas, respecto a contenidos, agentes y procesos.
- Soluciones aportadas por las personas implicadas en cada medida.

### **III. Conclusiones y propuestas**

#### **1. Conclusiones: puntos débiles y fuertes de la implementación.**

#### **2. Propuestas de reajuste**

Ajustes necesarios en el Plan para un mejor funcionamiento, en cualquiera de sus ámbitos: mejora en el nivel de implementación, en los resultados que se obtengan o en el desarrollo de procesos.

## **ANEXO III: INFORME DE EVALUACIÓN**

## I. Proceso de implantación del PLAN DE IGUALDAD

Datos sobre el desarrollo del proceso de implantación del Plan de Igualdad de Género en la empresa, indicando tanto las fechas y plazos previstos, como los reales.

Información sobre la metodología utilizada para la evaluación del Plan de Igualdad: agentes, técnicas y tipo de información recogida.

## II. Seguimiento del plan de igualdad

Los resultados de la puesta en práctica del plan de actuación y mejora en igualdad de género se recogerán en este apartado, en tres dimensiones:

### 1. Cumplimiento del Plan:

Dará cuenta del grado de ejecución del Plan, en general y por áreas de actuación.

### 2. Información sobre procesos:

Dará cuenta de cómo se ha ejecutado el Plan.

### 3. Información sobre resultados:

Este apartado nos ofrecerá información sobre los resultados obtenidos respecto a los objetivos previstos; es decir, en qué medida se han obtenido los valores o meta de los indicadores de control de cada una de las acciones del plan.

## III. Impacto del plan de igualdad

## IV. Continuidad del proceso en la empresa

Descripción de cómo se asegurará la continuidad del proceso de mejora en la empresa, recogiendo quién será la persona o equipo responsable, si se ha transformado en una sistemática o proceso implantado, si se ha integrado en los planes de gestión o de mejora generales de la empresa, etc.

### 1. Propuestas para los siguientes ciclos de mejora

Propuesta de posibles áreas de mejora a abordar en los siguientes ciclos de mejora, para los diferentes "ejes-IGE":

- Liderazgo, política y estrategia
- Gestión de personas
- Gestión de procesos
- Relaciones con el entorno