Plan de Igualdad de
Centro Europeo de Empresas e Innovación Navarra

ASISTENCIA TÉCNICA:

Ana Ábrego Galilea

aabrego@talentix.es

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 3

I.1. MARCO NORMATIVO 3
I.2. METODOLOGÍA 4
I.2.1. Objeto y Alcance 4
I.2.2. Agentes Intervinientes y Funciones 5
I.2.3. Procedimiento 6

II. PLAN DE IGUALDAD 7

II.1. FINALIDAD 7
II.2. ESTRUCTURA 8
II.3. DESARROLLO DEL PLAN 11
II.4. COMUNICACIÓN DEL PLAN 17

III. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 18

III.1. IMPLANTACIÓN 18
III.2. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN 20
III.3. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 22

IV. ANEXOS 25

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 trabajadores, 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 CEIN 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 CEIN 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 CEIN 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 CEIN 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	FUNCION
Dirección	▪ Prioriza las áreas de intervención. ▪ Aprueba el documento del plan. ▪ Compromete presupuesto y recursos para desarrollarlo. ▪ Informa sobre las actuaciones recogidas en el Plan. ▪ Comunica el Plan.
Grupo de Trabajo	▪ Matiza, ajusta, consensua el Plan. ▪ Participa en la definición de las personas responsables de su implementación. ▪ Impulsa la difusión y comunicación del Plan. A través de su representación en el Grupo de Trabajo: 1. Las Personas **responsables de áreas/Dptos**.: o Designa personas y libera disponibilidades para la ejecución de las medidas. o Comunican a la Plantilla las medidas recogidas en el Plan. o Sensibilizan sobre su posterior desarrollo. o Participan en formación sobre Igualdad de género 2. La **Representación sindical**: o Informa sobre el Plan. o Sensibiliza a la Plantilla. o Participa en formación sobre Igualdad de género 3. La **plantilla**: o Tiene conocimiento del Plan de Igualdad
Entidad consultora	▪ Asesora en la priorización de acciones. ▪ Elabora / asesora en la elaboración del Plan de Igualdad. ▪ Elabora las herramientas de acompañamiento al Plan. ▪ Capacita en IO y desarrollo del plan.

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 CEIN 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 CEIN.

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 CEIN 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 CEIN. 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. 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 parte 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 CEIN, 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	POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Incorporar la igualdad en el sistema de gestión de la empresa			
		Sensibilizar a las personas de CEIN en igualdad de oportunidades de género en la empresa			
	COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN	Comunicar a la plantilla los resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad de CEIN			
		Hacer un uso inclusivo del lenguaje y uso no sexista de las imágenes en las comunicaciones internas y externas			
PERSONAS	SALUD LABORAL	Gestionar la salud laboral del personal con perspectiva de género			
		Evitar y resolver cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual en la empresa			
		Sensibilizar al personal sobre el acoso sexual y por razón de sexo			

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

EJE	Área de actuación	Objetivos	Ejecución 2018	2019	2020
GESTIÓN DE PROCESOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERA	Incorporar la perspectiva de género en la recogida y presentación de datos			
		Dotar de recursos suficientes para el desarrollo del Plan			
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Integrar la perspectiva de género en la prestación de servicios			
RELACIÓN CON EL ENTORNO	IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA	Asegurar que la relación y la comunicación con la clientela evidencia la apuesta por la igualdad de oportunidades			
		Divulgar al exterior las buenas prácticas de CEIN en favor de la Igualdad de oportunidades, con el fin de ser organización tractora de cambios			

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

II.3. DESARROLLO DEL PLAN

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ÁREA 1 – POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo 1.1. Incorporar la igualdad en el sistema de gestión de la empresa

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Incluir en el Plan de Gestión, de manera explícita, el compromiso de la empresa con la Igualdad	Dirección	• Plan de gestión con compromiso	X		

Objetivo 1.2. Sensibilizar a las personas de CEIN en igualdad de oportunidades de género en la empresa

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Diseñar y ejecutar medidas de sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a todo el personal	Dirección, Grupo Igualdad	• % M y H participantes/plantilla • Nº acciones		X	X
Realizar conjuntamente con el resto de empresas públicas una jornada para conocer la Nueva Ley de Igualdad de Navarra (prevista aprobación otoño 2018)	CPEN	• %M y H asistentes		X	
Realizar acciones con la plantilla en días señalados y difundirlas: 8 Mar. Día internacional de la Mujer y 25 Nov. Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer	Grupo Igualdad	• Nº y tipo acciones realizadas	X	X	X

ÁREA 2 – COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN

Objetivo 2.1. Comunicar a la plantilla los resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad de CEIN

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Presentar el Diagnóstico y el Plan a toda la plantilla	Dirección	• Nº reuniones • % M y H asistentes reunión	X		
Recoger ideas, aportaciones y acciones que se puedan añadir a este Plan	Grupo Igualdad	• Nº aportaciones realizadas • Nº acciones añadidas al Plan	X	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**
Recuperar el manual de lenguaje inclusivo, revisarlo y actualizarlo	Comunicación	• Manual revisado • Nº modificaciones y/o entradas nuevas		X	
Dar a conocer el nuevo Manual a todo el personal	Dirección	• % M y H receptores manual/Plantilla		X	

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÁREA 4 – SALUD LABORAL					
Objetivo 4.1. Gestionar la salud laboral del personal con perspectiva de género					
ACCIONES	**Responsable**	**Indicadores seguimiento**	**2018**	**2019**	**2020**
Analizar la información y resultados obtenidos en la Evaluación de Riesgos Psicosociales (ISTAS 21) desde una perspectiva de género: determinar si surge una o varias acciones a incorporar en el Plan de Igualdad	Dirección, Grupo Igualdad, y responsable PRL	• Nº acciones susceptibles de incluir en el Plan		X	
Objetivo 4.2. Evitar y resolver cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual en la empresa					
ACCIONES	**Responsable**	**Indicadores seguimiento**	**2018**	**2019**	**2020**
Elaborar un protocolo preventivo y de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa	CPEN	• Protocolo elaborado		X	
Objetivo 4.3. Sensibilizar al personal sobre el acoso sexual y por razón de sexo					
ACCIONES	**Responsable**	**Indicadores seguimiento**	**2018**	**2019**	**2020**
Difusión del protocolo a toda la plantilla	Dirección y Grupo de Igualdad	• Nº acciones de difusión • % M y H/Plantilla que han llegado las acciones de difusión		X	
Incluir en el Manual de acogida el protocolo sobre el acoso sexual en el trabajo	Dirección y Grupo de Igualdad	• % M y H informadas/os		X	

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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 las herramientas de recogida de información de personas beneficiarias de los servicios (en las que no exista) y en aquellos Informes y Memorias que sea pertinente	Grupo Igualdad, equipo técnico	• Nº herramientas • Nº informes y memorias	X	X	X
Objetivo 7.2. Dotar de recursos suficientes para el desarrollo del Plan					
ACCIONES	**Responsable**	**Indicadores seguimiento**	**2018**	**2019**	**2020**
Dotar de presupuesto a todas aquellas acciones del Plan de Igualdad que conlleven un coste para su correcta ejecución	Dirección, Grupo Igualdad	• coste interno y coste externo de acciones de igualdad	X	X	X

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÁREA 8 – PRESTACIÓN DE SERVICIOS					
Objetivo 8.1. Integrar la perspectiva de género en la prestación de servicios					
ACCIONES	**Responsable**	**Indicadores seguimiento**	**2018**	**2019**	**2020**
Potenciar la integración de mentoras en los programas de CEIN que contemplen esa figura	Dirección, Grupo Igualdad	• Nº mentoras detectadas e incluidas		X	X
Llevar a cabo acciones para lograr una mayor participación de mujeres en programas de emprendimiento del ámbito innovador, científico/tecnológico	Dirección, Grupo Igualdad	• Nº acciones de captación • Nº M y H participantes en el programa		X	X

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

RELACIÓN CON EL ENTORNO

ÁREA 10 – RELACIÓN CON LA CLIENTELA. IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA					
Objetivo 10.1. Asegurar que la relación y la comunicación con la clientela evidencia la apuesta por la igualdad de oportunidades					
ACCIONES	**Responsable**	**Indicadores seguimiento**	**2018**	**2019**	**2020**
Sesión con las empresas del vivero para invitar a que incorporen medidas de igualdad	Dirección, Grupo Igualdad	• Nº M y H participantes /empresa		X	X
Realizar acciones en días señalados y difundirlas: 11 Feb. día de la niña y la mujer en la ciencia, 17 Nov. Día mundial del emprendimiento femenino	Grupo Igualdad	• Nº y tipo acciones realizadas	X	X	X
Analizar la posibilidad de proponer a AMENDA (Asociación de Mujeres Empresarias de Navarra) o AJE (Asociación de jóvenes empresarios) incluir dentro de sus premios, una mención a una nueva emprendedora, en colaboración con CEIN.	Dirección	• Análisis de realización de propuesta		X	
Objetivo 10.2. Divulgar al exterior las buenas prácticas de CEIN en favor de la Igualdad de oportunidades, con el fin de ser organización tractora de cambios					
ACCIONES	**Responsable**	**Indicadores seguimiento**	**2018**	**2019**	**2020**
Difundir el compromiso con la igualdad y los principales objetivos y acciones del Plan de Igualdad ejerciendo como entidad tractora	Grupo Igualdad	• Nº actuaciones difusión realizadas			X
Incorporar en la web información sobre igualdad	Grupo Igualdad	• Información incorporada en web	X		

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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 "**Comunicar a la plantilla un resumen del Diagnóstico y el Plan de Igualdad de CEIN Navarra".**

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.

Asimismo, también se incluyen en el Plan acciones de comunicación interna y externa, del compromiso de CEIN con la Igualdad.

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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 deben producir otros dos, que son complementarios a la ejecución del Plan, y son su seguimiento, por un lado, y la incorporación de medidas al proceso de negociación colectiva y su plasmación en convenio colectivo o acuerdo de empresa en su defecto, por otro. Por tanto, en esta fase, no se trata de un esquema secuencial de pasos, sino de procesos paralelos (puesta en marcha de actuaciones, negociación colectiva 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.
- Incorporar a la negociación colectiva aquellos aspectos que sean susceptibles de ser consolidados a través de esta herramienta.

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 y al resto de agentes 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 representantes sindicales, 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, las personas responsables de área y el comité de empresa.

Además, para la recogida de información se designará a aquellos agentes que estén más directamente relacionados con el aspecto a observar o medir. Se deberá implicar a mandos intermedios y a representantes legales de trabajadoras y trabajadores, 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.

AGENTE	**FUNCION**
Dirección	-Apoya al Grupo de Igualdad en sus actividades. -Supervisa los informes de seguimiento. -Toma decisiones respecto a los ajustes y nuevas medidas. -Informa sobre los resultados del seguimiento
Grupo de Igualdad	-Elabora el sistema de seguimiento. -Recepciona las fichas de seguimiento. -Analiza la información y propone ajustes o nuevas medidas. -Elabora informes de seguimiento. -Ejecuta medidas que son de su competencia. Como integrantes del Grupo de Trabajo, la **representación sindical**: – Apoya el seguimiento del Plan. – Ejecuta las medidas que son de su competencia. – Analiza y propone la incorporación de medidas a la Negociación colectiva. Por su parte, las personas **responsables de área o departamento**: – Ejecuta las medidas que son de su competencia. – Proporciona información a través de las fichas de seguimiento

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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.

ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FICHA DE SEGUIMIENTO	
ÁREA:	
Fecha de realización: Periodo de seguimiento: Trimestre: 1º_ /2º_ / 3º_ / 4º _ Persona responsable:	
Acción:	
Objetivo al que responde:	
Nivel de ejecución	☐Sin empezar ☐Bajo ☐Medio ☐Alto ☐Finalizado
Actuaciones realizadas en el periodo	1. 2. 3.
Participantes	_____hombres _____Mujeres
Indicador 1:	☐Valor anterior ☐Valor actual
Indicador 2:	☐Valor anterior ☐Valor actual
Indicador 3:	☐Valor anterior ☐Valor actual
Presupuesto/recursos	Ejecutado: _____ ☐Insuficiente ☐Adecuado ☐Excesivo
Observaciones	Obstáculos: Necesidades generadas/derivadas: Propuesta de corrección/ajuste:
Fecha entrega: --/--/--	Firma responsable:

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ANEXO II: INFORME DE SEGUIMIENTO

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

I. Información descriptiva general:

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

2. Persona/s 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.

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- 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

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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 de 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

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES