



# PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

*INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN STEAM, S.L.*

Asesoramiento externo especializado por



## Índice de contenido

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	3
3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.....	3
4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	3
5. OBJETIVOS DEL plan de medidas de igualdad y no discriminación.....	4
OBJETIVOS GENERALES.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
6. MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	5
ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación.....	5
MEDIDA - Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos de vacantes.....	5
ÁREA - Clasificación profesional.....	5
MEDIDA - Organigrama y perfiles de puesto libres de sesgos de género.....	5
ÁREA - Promoción profesional.....	6
MEDIDA - Incorporar como criterio para la promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.....	6
ÁREA - Retribuciones.....	7
MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa garantizando la aplicación de sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.....	7
ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	8
MEDIDA – Elaboración y difusión del Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa.....	8
ÁREA - Infrarrepresentación femenina.....	9
MEDIDA - Promover la presencia de mujeres en el consejo de administración y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión.....	9
7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.....	10
Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:.....	10
Reuniones:.....	10
Informes:.....	10
Confidencialidad:.....	11
Sustitución de las personas:.....	11
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	11
Seguimiento del plan de medidas de igualdad y no discriminación.....	11
Revisión del plan de medidas de igualdad y no discriminación.....	18
Evaluación del plan de medidas de igualdad y no discriminación. ....	18

## 1. PRESENTACIÓN

Somos una empresa formada por un equipo multidisciplinar de profesionales especializados en la Cultura Maker y el movimiento DIY (*Do It Yourself*), en torno a lo cual hemos creado una solución integral en el ámbito STEAM, la educación y las técnicas de prototipado, desarrollada para profesores, estudiantes, centros educativos, universidades, centros de investigación, empresas y emprendedores, estructurada a partir de cuatro pilares fundamentales: Formación, Innovación educativa, Fabricación digital y Equipamiento tecnológico.

Somos especialistas en formación en el ámbito STEAM (*Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics*) y sobre técnicas de prototipado. Impartimos cursos en formato online y presencial, así como a través de nuestra propia plataforma eLearning, dirigidos principalmente al profesorado de tecnología, personal docente universitario, investigadores, técnicos, profesionales, estudiantes de secundaria, bachillerato y formación profesional, así como a particulares con ánimo de mejorar sus competencias digitales.

### Innovación educativa

Gracias a nuestro equipo de ingenieros con experiencia docente universitaria e investigadora, mantenemos una continua actividad I+D desarrollando proyectos de innovación educativa. Diseñamos y fabricamos productos que permiten entender el aprendizaje de una forma práctica y más efectiva que los métodos tradicionales, ideados para facilitar la labor del profesorado, los criterios de evaluación y fomentar una educación adaptada a las necesidades de nuestra sociedad.

### Fabricación digital

Desde nuestro laboratorio de electrónica y fabricación digital ofrecemos servicios de diseño, prototipado y fabricación a empresas, centros de investigación, centros educativos y entidades públicas. Disponemos de técnicas de fabricación aditivas y sustractivas como impresoras 3D y máquinas de corte láser, además de lo necesario para diseño y fabricación de productos electrónicos y placas de circuito impreso.

### Equipamiento tecnológico

En nuestra tienda online podrás encontrar todo tipo de componentes, máquinas y herramientas para tu proyecto o aula tecnológica. Asimismo realizamos proyectos de equipamiento a medida para laboratorios, aulas y espacios maker.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

NOMBRE	DNI	PUESTO	FUNCIÓN EN LA COMISIÓN
Miqueas Zurisdai Fortes Gonzalez	54062146W	Administrador	Representante de empresa
Maria Camila Fernández Fleitas	X72721568P	Departamento Administración	Representante de personas trabajadoras

## 3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El plan de medidas de igualdad y no discriminación será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de medidas de igualdad y no discriminación es Provincial de Tenerife, con aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir durante la vigencia del presente plan.

## 4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan es conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

El periodo de vigencia del plan de medidas de igualdad y no discriminación será del 30/01/2024 al 29/01/2028, con fecha de entrada en vigor desde el 30/01/2024.

Una vez finalizada su vigencia, el Plan se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente.



## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### OBJETIVOS GENERALES

- Integrar la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en la Empresa.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer la incorporación y acceso a la empresa del sexo que se encuentre infrarrepresentado.
- Promover e incrementar la conciliación de la vida laboral y familiar del conjunto de la plantilla.
- Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Empresa y la conciliación de su vida personal y profesional

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación.

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

MEDIDA - Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos de vacantes

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en los anuncios de puestos vacantes con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.
<b>Carácter prioritario</b>	No
<b>Objetivos que persigue</b>	Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas candidatas a acceder a la empresa
<b>Persona/s Responsable/s</b>	Persona responsable de recursos humanos
<b>Medios y recursos asociados</b>	Personal del área de recursos humanos
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de anuncios de puestos revisados. Documentación relativa a los anuncios de puestos de trabajo. Lenguaje e imágenes corregidas en caso de utilizarse comunicación sexista.
<b>Temporalización / cronograma implantación</b>	Medida de carácter permanente durante la totalidad de la vigencia del Plan

### ÁREA - Clasificación profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

MEDIDA - Organigrama y perfiles de puesto libres de sesgos de género

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Revisar Organigrama y elaborar perfiles de puesto de trabajo para corregir lenguaje sexista y la corrección de algún potencial sesgo de género, en los que basarse a la hora de garantizar la inexistencia de sesgos de géneros en el sistema de clasificación profesional de la empresa
<b>Carácter prioritario</b>	No
<b>Objetivos que persigue</b>	Eliminar lenguaje sexista de la empresa Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre trabajadores y trabajadoras en la clasificación profesional. Sensibilizar a las personas responsables en materia de selección en las buenas prácticas sobre acceso equilibrado al empleo de mujeres y hombres, para los distintos puestos de trabajo y grupos profesionales. Apoyo a la diversificación profesional y al equilibrio de la plantilla entre mujeres y hombres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Persona/s Responsable/s</b>	Persona Responsable de Recursos Humanos
<b>Medios y recursos asociados</b>	Personal de rrhh de la empresa Organigrama Perfiles de puesto de cada una de las categorías profesionales presentes en la empresa
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Verificar la existencia de Perfiles de puestos de trabajo de la empresa con verificación de cumplimiento de lenguaje inclusivo e incorporando la perspectiva de género. Organigrama corregido en lenguaje no sexista (Comparativa del organigrama anterior con el nuevo e identificación de subsanaciones realizadas)
<b>Temporalización / cronograma implantación</b>	Primer semestre año 2 de implantación del Plan



## ÁREA - Promoción profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

MEDIDA - Incorporar como criterio para la promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

<b>Descripción detallada de la medida</b>	<p>Promover la presencia de personas de género infrarrepresentado en los procesos de promoción internos. En los procesos de promoción internos en los que las mujeres/hombres estén actualmente subrepresentadas, se dará prioridad al género infrarrepresentado, siempre a igualdad de méritos y condiciones.</p> <p>Garantizar que el uso de los derechos de conciliación, tales como la flexibilización de jornada, reducción, excedencia... no sea un impedimento para el acceso a las promociones.</p> <p>La empresa garantizará que existe una canal clara y accesible, para que todas las personas que así lo deseen puedan optar a participar en los diferentes procesos de promoción.</p>
<b>Carácter prioritario</b>	No
<b>Objetivos que persigue</b>	Continuar con la puesta en marcha de medidas orientadas a la detección de mujeres con potencial para promocionar, dirigidas a posibilitar una mayor participación de los géneros infrarrepresentados de puestos en los procesos de promoción, al objeto de incrementar gradualmente el número de mujeres/hombres en puestos o niveles donde se encuentren infrarrepresentadas y en puestos o niveles de responsabilidad.
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas integrantes de la Empresa
<b>Persona/s Responsable/s</b>	Persona Responsable de Recursos Humanos
<b>Medios y recursos asociados</b>	<p>Personal de rrrh de la empresa</p> <p>Registros de cada proceso de promoción profesional de personal realizados. Para cada proceso de promoción profesional realizado se analizarán los datos de distribución de la plantilla al inicio/final: Número de mujeres / Número de hombres (Muestreo de datos)</p>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>Proporción de las mujeres/hombres por categoría.</p> <p>Nº de procesos de promoción profesional realizados.</p> <p>Nº de candidaturas valoradas para cada proceso.</p> <p>Nº de personas que hacen uso de derechos de conciliación que presenta su candidatura distribuido por puesto de trabajo y sexo</p> <p>Nº de personas que hacen uso de derechos de conciliación que promociona distribuido por puesto de trabajo y sexo</p> <p>Nº de personas promocionadas por sexo y puesto.</p> <p>El análisis de todos los datos se realizará con desglose según género</p> <p>Información del canal utilizado para la publicación de vacantes y seguimiento de posibles incidencias.</p>
<b>Temporalización / cronograma implantación</b>	Medida de carácter permanente desde el inicio de la implantación y durante todo el periodo de vigencia del Plan

## ÁREA - Retribuciones

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa garantizando la aplicación de sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Garantizar la aplicación de sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia y fomenten el principio de igualdad y no discriminación a través del análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales, desagregado por género y categoría/grupo profesional. Aplicación de medidas correctoras en el caso de existencia de diferencias salariales
<b>Carácter prioritario</b>	Si
<b>Objetivos que persigue</b>	Garantizar el principio de Igualdad retributiva en la empresa
<b>Personas destinatarias</b>	La totalidad de la plantilla
<b>Persona/s Responsable/s</b>	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH de la Empresa
<b>Medios y recursos asociados</b>	- Informes/Histórico anual desagregado por sexo y categoría/grupo profesional y puesto - Programa Nómina
<b>Indicadores de seguimiento</b>	- Nº de revisiones realizadas - Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones desagregado por sexo, categoría/grupo profesional y puesto de trabajo
<b>Temporalización / cronograma implantación</b>	Desde primer trimestre natural desde la fecha de inicio de implantación del plan de medidas de igualdad y no discriminación

## ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

### MEDIDA – Elaboración y difusión del Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Elaboración y difusión de Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa. Se dará a conocer, por los canales habituales de comunicación interna para lograr la difusión a todas las personas integrantes de la empresa y se integrará en el plan de acogida a nuevas personas trabajadoras. En todo momento estará a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, para su consulta o empleo.
<b>Carácter prioritario</b>	Si
<b>Objetivos que persigue</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado</li> <li>o Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, sensibilizando al personal para la prevención de estas situaciones</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas integrantes de la Empresa
<b>Persona/s Responsable/s</b>	Persona Responsable de Recursos Humanos
<b>Medios y recursos asociados</b>	<p>Personal de rrrh de la empresa</p> <p>Personal delegado de prevención de riesgos laborales de la empresa</p> <p>Protocolo específico de la empresa de prevención y actuación ante acoso sexual y/o por razón de sexo</p> <p>Tablón de anuncios y correo electrónico, como medios de divulgación del protocolo</p>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<p>Documento de protocolo con inclusión de definiciones relevantes, ejemplos de conductas, procedimientos de actuación, equipo responsable de su puesta en marcha y gestión, así como modelo de denuncia correspondiente.</p> <p>Medios de difusión de la campaña inicial de comunicación a la totalidad de la plantilla, fecha de realización y nº de personas destinatarias, según género.</p> <p>Evidencia de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, de forma permanente.</p> <p>Informe anual en el que se recoja si se ha producido alguna denuncia por parte de alguna persona integrante de la empresa, desglosado por género, así como justificación del proceso realizado y resultado del mismo.</p>
<b>Temporalización / cronograma implantación</b>	Medida de carácter permanente, con campaña informativa en el primer trimestre desde la fecha de inicio de la medida y mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del plan



## ÁREA - Infrarrepresentación femenina

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

MEDIDA - Promover la presencia de mujeres en el consejo de administración y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión

<b>Descripción detallada de la medida</b>	Promover la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad de la organización. En los procesos de promoción a puestos de mando intermedio o dirección en los que las mujeres/hombres estén actualmente subrepresentadas, se dará prioridad en la convocatoria a las personal femenino hasta cubrir un porcentaje mínimo del 50% del personal que ostente puesto en el consejo de administración y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión
<b>Carácter prioritario</b>	Si
<b>Objetivos que persigue</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.</li> <li>o Promover la contratación de mujeres para mejorar su representatividad en la plantilla</li> <li>o Contratación de mujeres en puesto de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres y promocionar a mujeres hasta lugares de responsabilidad dentro de la organización de la empresa</li> <li>o Avanzar hacia una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales, puestos, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas</li> </ul>
<b>Personas destinatarias</b>	Todas las personas integrantes de la Empresa
<b>Persona/s Responsable/s</b>	Persona Responsable de Recursos Humanos
<b>Medios y recursos asociados</b>	Personal de rrhh de la empresa Registros de cada proceso de promoción profesional de personal realizados. Para cada proceso de promoción profesional realizado se analizarán los datos de distribución de la plantilla al inicio/final: Número de mujeres / Número de hombres (Muestreo de datos)
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Proporción de las mujeres/hombres en cargos directivos, comité de dirección, consejo de administración y representación sindical Nº procesos de promoción profesional realizados. Nº de candidaturas valoradas para cada proceso. Nº personas promocionadas. El análisis de todos los datos se realizará con desglose según género
<b>Temporalización / cronograma implantación</b>	Medida de carácter permanente desde el inicio de la implantación y durante todo el periodo de vigencia del Plan

## 7. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El órgano responsable de la implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de medidas de igualdad y no discriminación es la Comisión de seguimiento y evaluación.

*En representación de la empresa por:* Miqueas Zurisdai Fortes Gonzalez (Administrador)

*En representación de la plantilla por:* Maria Camila Fernandez Fleitas

Entre las **atribuciones de la comisión** estarán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- Elaboración de informe anual de seguimiento del Plan.

### Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:

Esta comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación; asimismo prestarán, en el caso de solicitud de cualquiera de las partes, la mayor atención en el que se especifica.

Se podrán crear tantas comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, como la valoración y seguimiento oportunos de cada una de las medidas a implantar, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuándo a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de dos tercios de vocales de cada una de las representaciones empresarial y representación por parte del personal.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquiera caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

### Reuniones:

De carácter ordinario, se celebrará una reunión anual para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el plan de medidas de igualdad y no discriminación. La duración máxima de cada reunión será de 01:00 h.

De carácter extraordinario, se celebrarán reuniones siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

### Informes:

A la finalización de cada anualidad, durante todo el periodo de vigencia del Plan de medidas de igualdad y no discriminación, la Comisión elaborará un informe anual de seguimiento y evaluación.

El objetivo general de este informe es conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del plan de medidas de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres de la empresa.

En cuanto a los objetivos específicos corresponden a los siguientes:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan de medidas de igualdad y no discriminación.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.



- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del plan de medidas de igualdad y no discriminación.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del siguiente Plan, una vez finalizada la vigencia del actual.

### Confidencialidad:

Las personas que integran la Comisión, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En virtud de lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes de las personas trabajadoras tendrán la obligación de observar el deber de sigilo profesional, no pudiendo ser utilizada la documentación facilitada por la empresa, fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El incumplimiento de esta obligación acarreará la debida sanción por incumplimiento del deber de sigilo, pudiendo ser considerada también una transgresión de la buena fe contractual.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### Sustitución de las personas:

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta de reunión correspondiente.

## 8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento de las medidas previstas en el plan de medidas de igualdad y no discriminación se realiza simultáneamente a la ejecución del plan y de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de medidas de igualdad y no discriminación y en el reglamento anteriormente indicado, que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

El seguimiento y la evaluación del plan son dos procesos complementarios, de manera que los resultados obtenidos en el seguimiento serán fuente de información para la evaluación.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un plan de medidas de igualdad y no discriminación -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones.

La evaluación del presente plan de medidas de igualdad y no discriminación se realizará de forma sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y evaluación permitirán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados (dirección, personal, comisión de igualdad, RLT) cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

### Seguimiento del plan de medidas de igualdad y no discriminación

Para realizar el Seguimiento del plan de medidas de igualdad y no discriminación se procederá a:

- Realizar reuniones periódicas (anuales).
- Supervisar la ejecución e implementación de cada medida/acción
- Revisar los indicadores definidos en cada una de las medidas
- Elaborar actas de las reuniones, así como informes anuales de seguimiento y evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados y conclusiones de los resultados y del proceso del plan.

Para que el proceso de seguimiento sea eficaz, se realizará una ficha por acción/medida, en la cual se solicitará toda la información relativa a la implantación y al seguimiento. A continuación, se recogen las **Fichas de seguimiento**:



FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos de vacantes		
Persona/departamento responsable	Persona responsable de recursos humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Número de anuncios de puestos revisados. Documentación relativa a los anuncios de puestos de trabajo. Lenguaje e imágenes corregidas en caso de utilizarse comunicación sexista.			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Falta de recursos humanos	
	<input type="checkbox"/>	Falta de recursos materiales	
	<input type="checkbox"/>	Falta de tiempo	
	<input type="checkbox"/>	Falta de participación	
	<input type="checkbox"/>	Descoordinación con otros departamentos	
	<input type="checkbox"/>	Desconocimiento del desarrollo	
	<input type="checkbox"/>	Otros motivos:	
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Organigrama y perfiles de puesto libres de sesgos de género		
Persona/departamento responsable	Persona Responsable de Recursos Humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Verificar la existencia de Perfiles de puestos de trabajo de la empresa con verificación de cumplimiento de lenguaje inclusivo e incorporando la perspectiva de género. Organigrama corregido en lenguaje no sexista (Comparativa del organigrama anterior con el nuevo e identificación de subsanaciones realizadas)			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Falta de recursos humanos	
	<input type="checkbox"/>	Falta de recursos materiales	
	<input type="checkbox"/>	Falta de tiempo	
	<input type="checkbox"/>	Falta de participación	
	<input type="checkbox"/>	Descoordinación con otros departamentos	
	<input type="checkbox"/>	Desconocimiento del desarrollo	
	<input type="checkbox"/>	Otros motivos:	
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Incorporar como criterio para la promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.		
Persona/departamento responsable	Persona Responsable de Recursos Humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Proporción de las mujeres/hombres por categoría. Nº de procesos de promoción profesional realizados. Nº de candidaturas valoradas para cada proceso. Nº de personas que hacen uso de derechos de conciliación que presenta su candidatura distribuido por puesto de trabajo y sexo Nº de personas que hacen uso de derechos de conciliación que promociona distribuido por puesto de trabajo y sexo Nº de personas promocionadas por sexo y puesto. El análisis de todos los datos se realizará con desglose según género Información del canal utilizado para la publicación de vacantes y seguimiento de posibles incidencias.			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			



FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa		
Persona/departamento responsable	Persona responsable del Departamento Laboral/RRHH de la Empresa		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
- Nº de revisiones realizadas			
- Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones desagregado por sexo, categoría/grupo profesional y puesto de trabajo			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución ( <i>marcar X</i> )	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente ( <i>marcar X</i> )	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Difusión del Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa		
Persona/departamento responsable	Persona Responsable de Recursos Humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Documento de protocolo con inclusión de definiciones relevantes, ejemplos de conductas, procedimientos de actuación, equipo responsable de su puesta en marcha y gestión, así como modelo de denuncia correspondiente. Medios de difusión de la campaña inicial de comunicación a la totalidad de la plantilla, fecha de realización y nº de personas destinatarias, según género. Evidencia de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, de forma permanente. Informe anual en el que se recoja si se ha producido alguna denuncia por parte de alguna persona integrante de la empresa, desglosado por género, así como justificación del proceso realizado y resultado del mismo.			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución (marcar X)	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente (marcar X)	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos:		
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			



FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	Promover la presencia de mujeres en el consejo de administración y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión		
Persona/departamento responsable	Persona Responsable de Recursos Humanos		
Fecha de implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
Proporción de las mujeres/hombres en cargos directivos, comité de dirección, consejo de administración y representación sindical Nº procesos de promoción profesional realizados. Nº de candidaturas valoradas para cada proceso. Nº personas promocionadas. El análisis de todos los datos se realizará con desglose según género			
INDICADORES DE RESULTADO			
Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Pendiente	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	En ejecución	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Finalizada	
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	<input type="checkbox"/>	Falta de recursos humanos	
	<input type="checkbox"/>	Falta de recursos materiales	
	<input type="checkbox"/>	Falta de tiempo	
	<input type="checkbox"/>	Falta de participación	
	<input type="checkbox"/>	Descoordinación con otros departamentos	
	<input type="checkbox"/>	Desconocimiento del desarrollo	
	<input type="checkbox"/>	Otros motivos:	
INDICADORES DE PROCESO			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
INDICADORES DE IMPACTO			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

## Revisión del plan de medidas de igualdad y no discriminación

Las medidas del plan de medidas de igualdad y no discriminación serán objeto de revisión con la finalidad de mejorar, corregir, reorientar, añadir etc, en función de los efectos que vayan apreciándose con relación a la consecución de sus objetivos. Esta revisión se realizará de forma periódica en las reuniones semestrales que se realizarán según se estipula en el calendario de actuaciones del Plan así en el reglamento que regula la comisión de seguimiento.

## Evaluación del plan de medidas de igualdad y no discriminación.

La Evaluación es la fase final del plan de medidas de igualdad y no discriminación que nos permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las distintas áreas/ejes de actuación del Plan lograron conseguir los objetivos marcados en el plan de medidas de igualdad y no discriminación. Por otra parte, la evaluación nos facilitará información sobre aspectos en los que será necesario incidir en un siguiente plan de medidas de igualdad y no discriminación.

La evaluación del plan debe ser periódica y consistirá en una valoración objetiva del plan desde su creación a los resultados obtenidos. Se debe realizar en distintos momentos, durante la ejecución y a la finalización del plan: Evaluación Intermedia (a la finalización de cada anualidad y recogida en informe anteriormente referido) y Evaluación Final (a la finalización de la vigencia del Plan).

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de medidas de igualdad y no discriminación a encargada de elaborar los informes de las dichas evaluaciones.

El plan de medidas de igualdad y no discriminación tendrá un Sistema de Evaluación, en el cual se evaluará:

- Evaluación de Resultados: grado de cumplimiento de los objetivos planteados, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso: Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones. Dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación de Impacto: Donde se analizará si los hubiera reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres. Grado de conocimiento y acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa. Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y el personal en general, de las prácticas de recursos humanos, etc.

A continuación, se recoge **Modelo de Informe de Evaluación del Plan**:

DATOS GENERALES	
Razón social	
Fecha del informe	
Período de análisis	
Órgano/Persona que lo realiza	
INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de seguimiento de medidas.</li> <li>• Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.</li> </ul>	
INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuación de los recursos asignados.</li> <li>• Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.</li> <li>• Soluciones adoptadas en su caso.</li> </ul>	
INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.</li> <li>• Cambios en la gestión y clima empresarial.</li> <li>• Corrección de desigualdades.</li> </ul>	
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.</li> <li>• Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.</li> </ul>	

