

II Plan de Igualdad

Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza

Mayo 2020



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

ANDALUCÍA EMPRENDE, FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA

La igualdad es una necesidad vital del alma

Simone Weil

Quiénes somos

Andalucía Emprende es una fundación adscrita a la **Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo** de la **Junta de Andalucía**, que tiene como misión **promover la iniciativa emprendedora** y el **desarrollo empresarial** para contribuir a la **dinamización de la economía regional**.

Nuestro objetivo general es **fomentar y apoyar la creación y la consolidación de empresas y empleo** mediante la prestación de servicios de calidad.

Los servicios que prestamos son gratuitos y van dirigidos tanto a **personas emprendedoras** que desean poner en marcha una iniciativa empresarial en Andalucía como a **empresas** ya constituidas que necesiten apoyo para su **expansión, modernización y consolidación** en el mercado.

INDICE

1. Compromiso con la igualdad de género
2. Presentación
3. Comisión de Igualdad
4. Estructura del Plan de Igualdad
5. Medidas de acción positiva
6. Vigencia
7. Planificación
8. Cláusula de revisión
9. Seguimiento y evaluación

1. Compromiso con la Igualdad

En **Andalucía Emprende**, Fundación Pública Andaluza dependiente de la **Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo** de la **Junta de Andalucía**, trabajamos para ofrecer respuestas a las **expectativas y necesidades reales** de las personas emprendedoras y autónomas de Andalucía, alineando nuestros servicios con el deber y la capacidad de estimular **procesos de cambio, transformación cultural e innovación**.

Por ello, la **igualdad** de trato y la no discriminación es un valor irrenunciable de cualquier organización que asuma la innovación y el intraemprendimiento, porque es en la diversidad y la igualdad donde los ecosistemas de emprendimiento pueden alcanzar su potencial y valor de cara a la ciudadanía.

El **I Plan de Igualdad** en Andalucía Emprende ha supuesto todo un **reto** que nos ha permitido integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la

definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con la puesta en marcha del **II Plan de Igualdad (2020-2023)**, Andalucía Emprende reitera su compromiso de establecer y desarrollar políticas, así como impulsar acciones encaminadas a lograr la **igualdad plena** en el seno de nuestra organización, fomentando medidas que faciliten la **corresponsabilidad** y la **conciliación** de la vida personal, laboral y familiar.

En este II Plan de Igualdad se presentan las medidas y acciones, así como aquellas actuaciones de seguimiento y evaluación que sirvan para analizar su avance, consecución e implementación. Para llevar a cabo este proyecto, durante todo el proceso se contará con la **Comisión de Igualdad**, un órgano paritario conformado por la representación de las personas trabajadoras y por la representación de la empresa.

Nuestro propósito es seguir mejorando y desarrollando acciones encaminadas a sentar las bases de una empresa éticamente más responsable, conectada con **nuestro principal activo, las personas**, más productiva y competitiva, con el foco puesto en ofrecer un **servicio útil** y de **calidad**, en términos de **eficacia y eficiencia** y con la finalidad de ser una **organización referente** en el ámbito del emprendimiento y la economía andaluza.

Rosa Siles Moreno

Directora Gerente

Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza

JUNTA DE ANDALUCÍA

2. Presentación

Nuestra Constitución recoge en su art. 14 que “**los españoles son iguales ante la ley**, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Por otro lado, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su Capítulo III recoge la normativa en torno a los planes de igualdad en las empresas. En el artículo 45 de dicha ley se recoge que “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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”. Para llevar a cabo este mandato, desde Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza, se lleva a cabo la elaboración del II Plan de Igualdad.

En Andalucía, contamos con la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, en la que se recoge en su art. 5 que “los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y

necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”. De esta manera queda reflejado el **compromiso del gobierno autonómico por la implantación de la perspectiva de género y el fomento de la igualdad**. De la misma manera queda recogido ese compromiso en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

Muchos son los avances que se han dado en materia de igualdad en los últimos tiempos, pero no debemos olvidar que estamos ante un fenómeno cultural y que necesita de un cambio en su estructura para poder llevar a

cabo su transformación de forma efectiva. Para ello **se hace necesaria la implementación de una serie de herramientas y mecanismos que faciliten la inserción de hombres y mujeres tanto en el ámbito reproductivo como en el productivo**.

Entender que la diferenciación creada y establecida por el sistema patriarcal entre la esfera privada y pública responde a una construcción social y no natural, nos muestra la necesidad de visibilizar lo que hasta ahora se ha ocultado y de intentar eliminar las barreras y las discriminaciones de acceso y desarrollo que se dan sobre todo en el ámbito productivo para las mujeres. Para este cometido la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas es una herramienta

idónea, puesto que por un lado hacen una fotografía de la situación de discriminación que pueda darse en el ámbito productivo entre hombre y mujeres y, por otro lado, hace que en la cultura organizacional de la empresa se incluya esta perspectiva, trasmitiéndosela a toda la plantilla, integrada tanto por mujeres como por hombres.

Para conseguir esto **desde Andalucía Emprende se impulsa la elaboración del II Plan de Igualdad**, con el fin de implantar una serie de medidas y acciones que faciliten y corrijan situaciones o desviaciones en lo que a las discriminaciones en materia de género se refiere que se pudieran originar en el ámbito de la empresa.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende se partió de tres cursos de formación impartidos en el año 2012 donde participaron diferentes trabajadoras y trabajadores. Todas las aportaciones que se hicieron se presentaron a la Comisión de Igualdad para empezar a trabajar tanto sobre el Diagnóstico Previo como sobre el diseño del Plan de Acción, instrumento clave de potenciación de la igualdad y de introducción de la perspectiva de género en el ámbito interno y externo de la Fundación.

3. Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad de Andalucía Emprende es una comisión paritaria conformada por la representación de las personas trabajadoras y por la representación de Andalucía Emprende.

Es el organismo referente en el desarrollo de medidas de igualdad en Andalucía Emprende, que ha negociado y acordado el Plan de igualdad con todas sus medidas, y se encargará de su planificación, seguimiento y evaluación.

4. Estructura del Plan de Igualdad

Siendo conscientes de la importancia y de los beneficios que tiene la implantación de un Plan de Igualdad para la productividad de la organización, **desde Andalucía Emprende, se ha contado desde su creación, y en todo momento, con la Comisión de Igualdad y con el personal de la empresa para participar en el diseño y elaboración del mismo.**

Una vez obtenidos los **resultados del diagnóstico previo**, cuantitativo y cualitativo, se pasó a la creación de unos **grupos de análisis, dentro de las acciones formativas mencionadas anteriormente**, que fueron los encargados de proporcionar objetivos, medidas y acciones encaminadas a dar solución y a corregir las deficiencias detectadas. En la conformación de estos grupos han participado 40 personas pertenecientes a todos los puestos de trabajo de la plantilla de Andalucía Emprende, y con presencia además de trabajadoras y trabajadores que ostentaban la condición de representantes legales y/o sindicales de la plantilla.

La metodología de trabajo de estos grupos ha sido el mantenimiento de reuniones, a través de la herramienta GoToMeeting, donde han debatido y definido sus aportaciones. Igualmente se han creado foros de debate y se ha colocado documentación para facilitar el trabajo de los grupos dentro de la plataforma de formación interna de Andalucía Emprende.

La unificación del trabajo de todos los grupos se puso de relieve en las reuniones de la Comisión de Igualdad, cuyos trabajos han versado principalmente en la actualización de datos y variables del diagnóstico previo, en la **negociación y conformación definitiva del Plan de Acción, en la negociación del Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual, por orientación o preferencia sexual, por género o por apariencia sexual y por Razón de Sexo en Andalucía Emprende**, y con la Dirección de Recursos Humanos para la identificación de realidades necesitadas de intervención en materia de igualdad de género y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El II Plan de Igualdad está estructurado en nueve Líneas o Ejes de Intervención, concretándose por cada uno de ellos tanto objetivos como medidas de acción positiva e indicadores de seguimiento y evaluación de las mismas. Estas Líneas o Ejes de Acción son:

- Estructura Organizativa.
- Sexismo y acoso sexual.
- Comunicación Interna y Externa.
- Cultura Organizacional.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación.
- Retribución.
- Promoción y selección.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El objetivo que se pretende conseguir con esta estructura es favorecer la implantación efectiva de las medidas y el seguimiento y evaluación de las mismas, **indicando en todo momento qué órganos o estructuras son los responsables de su desarrollo así como cuáles serán los indicadores que se tendrán en cuenta para el seguimiento y evaluación de su puesta en práctica.**

El II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende tiene un total de **17 objetivos y 62 medidas de acción positiva que marcarán la política de igualdad en la empresa** durante la vigencia del documento y que se configuran para integrarse como parte de la dinámica de funcionamiento ordinario de la entidad y su plantilla y de la interacción con la ciudadanía emprendedora a la que se prestan los servicios.

5. Medidas de acción positiva

Línea: Estructura organizativa

OBJETIVO 1. Crear una estructura organizativa y paritaria de colaboración para implementar la perspectiva de género y desarrollar las medidas del plan de igualdad

- **Medida/ acción:** A. Comisión de Igualdad.
- **Descripción:** Esta comisión será la máxima responsable de la puesta en marcha, implantación, seguimiento, revisión y actualización del Plan de Igualdad. Sus competencias y funciones vendrán determinadas en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la misma. Estará integrada por cinco personas por parte de la representación de la empresa y cinco por parte de la representación legal de las personas trabajadoras. La Comisión podrá contar con la asistencia técnica de personas especialistas en igualdad.
- **Indicadores:** A1. Acta de constitución de la Comisión. A2. Reglamento de funcionamiento Interno de la Comisión.
- **Responsables:** Dirección Gerencia. Dirección de RRHH y Administración.
- **Temporalización:** Noviembre/diciembre 2015.
- **Presupuesto:** No precisa.
- **Grupo de análisis:** No procede.

OBJETIVO 1. Crear una estructura organizativa y paritaria de colaboración para implementar la perspectiva de género y desarrollar las medidas del plan de igualdad

- **Medida/ acción:** B. Crear un Grupo de personal técnico especialista para implementar la perspectiva de género en los servicios a personas emprendedoras y empresas.
- **Descripción:** sus funciones serán, entre otras, intervenir en proyectos de emprendimiento femenino y promover la perspectiva de género en las empresas a las que se les da servicios. El grupo lo compondrán como máximo cinco personas por provincia.
- **Indicadores:** B1. Número de técnicos y técnicas especialistas por provincia y zona formados, con carácter anual. B2. Número de servicios a personas emprendedoras y empresas diseñados con perspectiva de género. B3. Número de servicios con perspectiva de género prestados sobre el total de proyectos de emprendimiento femenino. B4. Número de servicios con perspectiva de género prestados sobre el total de proyectos de emprendimiento no femenino.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración. Dirección de Red
- **Temporalización:** primer año de vigencia del Plan de Igualdad (indicadores B1 y B2). Segundo año de vigencia del Plan de Igualdad (Indicadores B3 y B4).
- **Presupuesto:** coste derivado de las siguientes actuaciones: formación de las personas integrantes del grupo y modificación de la herramienta aplica.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 1. Crear una estructura organizativa y paritaria de colaboración para implementar la perspectiva de género y desarrollar las medidas del plan de igualdad

- **Medida/ acción:** C. Comité de Estudios de Acoso sexual o por razón de sexo.
- **Descripción:** sus funciones son desarrollar actuaciones relacionadas con el Protocolo contra el Acoso Sexual o por razón de sexo. El Comité esta compuesto conforme a lo dispuesto en el Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual, por orientación o preferencia sexual, por género o apariencia sexual y por razón de sexo.
- **Indicadores:** C1. Constitución del Comité. (año 2018) C2. Número de documentos y actuaciones efectuadas C3. Número de consultas realizadas, casos detectados y denuncias realizadas. C4. Porcentaje de casos resueltos en plazos establecidos.
- **Responsables:** Dirección Gerencia. Dirección de RRHH y Administración. Dirección de Red.
- **Temporalización:** julio 2018.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 1. Crear una estructura organizativa y paritaria de colaboración para implementar la perspectiva de género y desarrollar las medidas del plan de igualdad

- **Medida/ acción:** D. Crear la figura de Agente de Igualdad.
- **Descripción:** crear la figura de Agente de Igualdad y dotarla de contenido definiendo el perfil competencial, teniendo en cuenta que sus funciones y tareas podrán ser compartidas con otras actividades propias de cualquier otro puesto de trabajo de la empresa.
- **Indicadores:** D1. Documentos que definan el perfil y competencias de esta figura. D2. Nº de personas designadas.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración. Dirección de Red.
- **Temporalización:** primer semestre desde la aprobación del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** coste derivado de la formación de las personas como agentes de igualdad.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

Línea: Sexismo y acoso sexual

OBJETIVO 1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

- **Medida/ acción:** A. Revisión de los documentos en temas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- **Descripción:** recopilar todos los documentos existentes en la empresa relacionados con acoso laboral para analizar la incorporación a los mismos del acoso sexual y por razón de sexo o la elaboración de documentos propios de la materia.
- **Indicadores:** A1. Número de documentos revisados y elaborados.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración. Comité de Valoración de Acoso Laboral. Comisión de Estudios Sexual y por Razón de Sexo.
- **Temporalización:** primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

- **Medida/ acción:** B. Revisión del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- **Descripción:** r evisión del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, incluyendo enumeración de conductas denunciables.
- **Indicadores:** B1. Documento aprobado por la Comisión de Igualdad.
- **Responsables:** Comité de Valoración de Acoso Laboral. Comisión de Estudios de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- **Temporalización:** el primer trimestre de vigencia del Plan de Igualdad, así como en cualquier momento que precise la Comisión de Estudios de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

Línea: Comunicación interna/externa

OBJETIVO 1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen con perspectiva de género

- **Medida/ acción:** A. Elaboración de un Programa de Comunicación para la difusión del Plan de Igualdad, de los Protocolos, Informes y documentos aprobados en la Comisión de Igualdad y de las personas responsables y acciones que se están poniendo en marcha en la organización.
- **Descripción:** Una vez aprobado el Plan de Igualdad se elaborará un Programa de comunicación para su difusión en los medios, que deberá contar con el visto bueno de la Comisión de Igualdad y que se integrará en el Plan de Comunicación de la empresa. Igualmente, se darán indicaciones a todos los centros de trabajo de publicar el Plan de Igualdad en todos los tablones de anuncios físicos y/o virtuales. El Programa de Comunicación se iniciará con la distribución del documento Política de Igualdad a toda la plantilla.
- **Indicadores:** A.1 Documento del Programa de Comunicación. A.2. Número de acciones de difusión realizadas anualmente.
- **Responsables:** Dirección de innovación y Cultura Emprendedora (área de Comunicación). Dirección de Red.
- **Temporalización:** primer año de vigencia del Plan de Igualdad(indicador A1). Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad (indicador A2).
- **Presupuesto:** No precisa en acciones de comunicación interna. Precisa en el caso de comunicación externa (vinculado a publicidad institucional).
- **Grupo de análisis:** Área de Comunicación. Comisión de Igualdad para el visto bueno del programa de comunicación.

OBJETIVO 1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen con perspectiva de género

- **Medida/ acción:** B. difusión de las diferentes medidas de conciliación que tiene la organización.
- **Descripción:** las medidas se publicarán en el espacio de igualdad de la Intranet, que tiene la organización para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, para que llegue a conocimiento de todo el personal. Se diseñarán mensajes cortos de difusión con las medidas de conciliación existentes.
- **Indicadores:** B1. Creación del Espacio de Igualdad. B2. Número de medidas publicadas. B3. Descargas o visitas de las medidas. B4. Número de mensajes enviados al personal.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación). Dirección de Red. Dirección de RRHH y Administración
- **Temporalización:** primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

OBJETIVO 1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen con perspectiva de género

- **Medida/ acción:** C. Fomentar el uso racional de la comunicación inclusiva y no sexista en la empresa a nivel interno.
- **Descripción:** revisión de los materiales documentales, conforme al manual de aplicación de lenguaje no sexista en la empresa, identificando, detectando y eliminando lenguaje sexista y potenciando una visión de género en los materiales. Se prestará especial atención en el manual de identidad corporativa.
- **Indicadores:** C1. Número de materiales existentes revisados y corregidos trimestralmente. C2. Número de materiales nuevos revisados y corregidos trimestralmente..
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación). Dirección de Red.
- **Temporalización:** primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

OBJETIVO 1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen con perspectiva de género

- **Medida/ acción:** D. Distribución de materiales y noticias sobre igualdad de género a todo el personal de la empresa de forma periódica y sistematizada.
- **Descripción:** distribución de materiales y noticias sobre igualdad de género a todo el personal de la empresa de forma periódica y sistematizada a en el formato boletín así como publicación del contenido en la intranet. revisión de los materiales documentales, conforme al manual de aplicación de lenguaje no sexista en la empresa, identificando, detectando y eliminando lenguaje sexista y potenciando una visión de género en los materiales.
- **Indicadores:** D1. Número de publicaciones con carácter trimestral.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (Área de Comunicación).
- **Temporalización:** segundo año de vigencia del Plan.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

OBJETIVO 1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen con perspectiva de género

- **Medida/ acción:** E. Elaboración de un Plan de Acogida desde la perspectiva de género.
- **Descripción:** diseño y elaboración de un plan de acogida desde la perspectiva de género en el que se informe al personal de nuevo ingreso o reincorporación de todas las medidas favorecedoras e integradoras de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en Andalucía Emprende.
- **Indicadores:** E1. Elaboración del documento. E2. Número de personas que lo han recibido.
- **Responsables:** Dirección de Recursos Humanos y Administración.
- **Temporalización:** primer semestre del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de RRHH.

OBJETIVO 2. Integrar la perspectiva de género en los materiales y comunicaciones externas

- **Medida/ acción:** A. Difusión en las redes sociales de temas de igualdad.
- **Descripción:** difundir noticias, materiales y contenidos relacionados con la igualdad y el emprendimiento en los perfiles de redes sociales de la Fundación.
- **Indicadores:** A1. Número de posts en redes sociales. A2. Número de redes sociales.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (área de Comunicación).
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

OBJETIVO 2. Integrar la perspectiva de género en los materiales y comunicaciones externas

- **Medida/ acción:** B. Publicación relativa al Plan de Igualdad en la Web Corporativa.
- **Descripción:** publicar en la Web de la Fundación tanto el Plan de Igualdad como diversa información relativa al mismo.
- **Indicadores:** B.1 Número de publicaciones trimestrales.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (área de Comunicación).
- **Temporalización:** primer año de la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

OBJETIVO 2. Integrar la perspectiva de género en los materiales y comunicaciones externas

- **Medida/ acción:** C. Fomentar el uso de comunicación inclusiva y no sexista en la empresa a nivel externo.
- **Descripción:** revisión de los materiales documentales, webs, folletos, carta de servicios, etc, conforme al manual de aplicación de lenguaje no sexista en la empresa, identificando, detectando y eliminando lenguaje sexista y potenciando una visión de género en los materiales. Se prestará especial atención en el manual de identidad corporativa.
- **Indicadores:** C1. Número de materiales existentes revisados y corregidos trimestralmente. C2. Número de materiales nuevos revisados y corregidos trimestralmente.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (área de Comunicación). Dirección de Red y Tecnología.
- **Temporalización:** segundo año de la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

OBJETIVO 3. Informar a todo el personal de toda la documentación y procedimientos que se deriven de la ejecución del plan de igualdad

- **Medida/ acción:** A. Difusión del protocolo de Acoso sexual a la plantilla e información de su existencia a los proyectos alojados.
- **Descripción:** se efectuará conforme lo que se recoja en el Programa de Comunicación del Plan de Igualdad, que incluirá el envío de información breve sobre las diferentes materias y aspectos del Protocolo (a modo de previconsejos).
- **Indicadores:** A1. Número de informaciones realizadas.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (área de Comunicación).
- **Temporalización:** durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

OBJETIVO 3. Informar a todo el personal de toda la documentación y procedimientos que se deriven de la ejecución del plan de igualdad

- **Medida/ acción:** B. Difusión de documentos y procedimientos empleados en la puesta en práctica del Plan de Igualdad.
- **Descripción:** difusión de documentos y procedimientos empleados en la puesta en práctica del Plan de Igualdad.
- **Indicadores:** B1. Número de documentos y procedimientos publicados y facilitados a la plantilla.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora (área de Comunicación).
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

Línea: Cultura organizativa

OBJETIVO 1. Concienciar al personal e Integrar la Igualdad de género dentro de la cultura y valores de la Empresa

- **Medida/ acción:** A. Crear la infraestructura de apoyo necesaria para implantar el Plan de Igualdad.
- **Descripción:** la infraestructura de apoyo estará conformada por: un espacio web en la Intranet y un tablón de anuncios virtual donde se alojarán materiales e información relacionada con el Plan de Igualdad, buzón de correo electrónico de Igualdad y una cuenta de correo electrónico corporativo, un boletín de difusión periódica de información y contenidos relacionados con la igualdad y herramientas de soporte disponibles que mejor se adecúen a las necesidades de funcionamiento manifestadas por los grupos de trabajo.
- **Indicadores:** A1. Número de herramientas de trabajo y participación puestas en marcha. A2. Creación del espacio web, tablón virtual y del buzón y cuenta de correos electrónicos. A3. Número de contenidos y materiales publicados en el espacio web de la intranet y en el boletín.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora. Dirección de Red.
- **Temporalización:** primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Tecnología y área de Comunicación.

OBJETIVO 1. Concienciar al personal e Integrar la Igualdad de género dentro de la cultura y valores de la Empresa

- **Medida/ acción:** B. Introducción de la variable sexo-género en todos los informes, estadísticas, documentos que se elaboren en la organización.
- **Descripción:** todos los documentos que se elaboren deberán tener en cuenta la variable del sexo-género, hacer especial atención si se incluyen cualquier dato numérico de la plantilla.
- **Indicadores:** B.1 Número de documentos con variable introducida. B.2 Porcentaje de documentos con variable que pasan por comunicación.
- **Responsables:** todas las Direcciones.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** todas las áreas.

**OBJETIVO 2. Visibilizar el
compromiso de la organización
con la Igualdad de Oportunidad**

- **Medida/ acción:** A. Realización de eventos sobre igualdad de oportunidades.
- **Descripción:** realización de eventos (seminarios, jornadas, etc.) para las empresas apoyadas y adscritas de Andalucía Empende con el objetivo de conseguir concienciar sobre la Igualdad de Oportunidades en las empresas y los beneficios de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en sus negocios.
- **Indicadores:** A1. Número de eventos realizados anualmente. A2. Número de asistentes (empresas, personas emprendedoras) a los eventos.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora. Dirección de Red.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación a Emprendedores. Área de servicio a personas emprendedoras. Área de Cultura Emprendedora.

OBJETIVO 2. Visibilizar el compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidad

- **Medida/ acción:** B. Distribución de material sobre igualdad de oportunidades para sensibilizar a los emprendedores y emprendedoras.
- **Descripción:** se distribuirá información (folletos, material, referencias, bibliografía) dirigida a las personas que atendemos sobre la ventaja de tener el distintivo de igualdad (diferencia competitiva), sobre dónde documentarse para la empresa hacer su propio plan de igualdad y obtener el distintivo de igualdad.
- **Indicadores:** B1. Número de materiales de información distribuidos. B2. Número de lugares de distribución. B3. Número de emprendedores/as sensibilizados/as.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora. Dirección de Red.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación a Emprendedores. Área de servicio a personas emprendedoras. Área de Cultura Emprendedora.

**OBJETIVO 2. Visibilizar el
compromiso de la organización
con la Igualdad de Oportunidad**

- **Medida/ acción:** C. Elaborar un manual de uso de lenguaje e imágenes no sexistas para distribuirlo entre las empresas y personas emprendedoras a las que damos servicios.
- **Descripción:** elaborar y distribuir, entre la plantilla y las empresas y personas emprendedoras a las que les damos servicios, un manual de aplicación de lenguaje e imágenes no sexista en la empresa así como cualquier otro material de apoyo.
- **Indicadores:** C1. Elaboración del Manual. C2. Número de descargas del Manual en el espacio de igualdad. C3. Número de proyectos adscritos y asociados a los que se les ha distribuido el Manual, la política de igualdad de nuestra empresa y el documento de difusión del Plan de Igualdad. Con carácter semestral.
- **Responsables:** Dirección de Innovación y Cultura Emprendedora. Dirección de Red.
- **Temporalización:** segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

**OBJETIVO 2. Visibilizar el
compromiso de la organización
con la Igualdad de Oportunidad**

- **Medida/ acción:** D. Establecer criterios de contratación de proveedores que cumplan con los requisitos que se determinen en relación a la igualdad de género.
- **Descripción:** establecer e introducir en las convocatorias de contratación de proveedores criterios que valoren su compromiso con la igualdad de género (tener distintivo de igualdad, tener un plan de igualdad, paridad en los equipos de trabajo), dentro del marco de lo dispuesto en la materia en la normativa de contratación pública.
- **Indicadores:** D1. Procedimiento de contratación revisado con criterios que valoren el compromiso con la igualdad. D2. Porcentaje de proveedores contratados que cumplen los requisitos sobre el total de proveedores de la Fundación, desagregado por área, dirección y provincia.
- **Responsables:** Dirección de Económico Financiero (Contratación).
- **Temporalización:** primer semestre del año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Comunicación.

**OBJETIVO 2. Visibilizar el
compromiso de la organización
con la Igualdad de Oportunidad**

- **Medida/ acción:** E. Solicitar distintivos de Igualdad.
- **Descripción:** se estudiarán las convocatorias de distintivos de igualdad dónde se cumplan los requisitos.
- **Indicadores:** E1. Solicitud presentada. E2. Número de convocatorias de distintivos en las que se presenta la solicitud.
- **Responsables:** Dirección de RRHH. Comisión de Igualdad.
- **Temporalización:** segundo año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

Línea: Prevención

OBJETIVO 1. Sensibilizar sobre la prevención de determinadas situaciones con especial incidencia en el ámbito de la salud laboral de las mujeres.

- **Medida/ acción:** A. Elaboración y difusión de información y acciones de prevención frente enfermedades y/o situaciones con incidencia en el trabajo de las mujeres.
- **Descripción:** la información se trasladará mediante la remisión al personal de documentación referente a los derechos laborales e incidencia en el trabajo de las siguientes materias: embarazo y lactancia, cargas familiares y dependencia (menores, mayores y personas con discapacidad), enfermedades y dolencias propias de mujeres y hombres relacionadas con la edad y con el puesto de trabajo (menopausia, próstata, fibromialgia, cáncer).
- **Indicadores:** A1. Número de materiales por área: embarazo y lactancia, cargas familiares y dependencia, enfermedades y dolencias del puesto de trabajo. A2. Número de personas informadas por área. A3. Número de descargas por área.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración. Área de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Temporalización:** anual.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** servicio de prevención propio.

OBJETIVO 1. Sensibilizar sobre la prevención de determinadas situaciones con especial incidencia en el ámbito de la salud laboral de las mujeres.

- **Medida/ acción:** B. Realización de evaluaciones específicas de riesgos a personas trabajadoras especialmente sensibles.
- **Descripción:** establecimiento e implementación de las medidas preventivas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo atendiendo a las recomendaciones establecidas por el servicio de prevención ajeno en el certificado de aptitud.
- **Indicadores:** B1. Número de evaluaciones realizadas por sexo y área.
- **Responsables:** servicio de prevención propio.
- **Temporalización:** anual.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** comité intercentro de Seguridad y Salud.

OBJETIVO 1. Sensibilizar sobre la prevención de determinadas situaciones con especial incidencia en el ámbito de la salud laboral de las mujeres.

- **Medida/ acción:** C. Prevención del estrés laboral y actuaciones frente a los riesgos psicosociales.
- **Descripción:** Realización de acciones de sensibilización en materia de prevención de estrés laboral, análisis y mejora del Protocolo de Acoso Laboral, estudio de riesgos psicosociales, estudio de riesgos ergonómicos especialmente en mujeres (embarazo, ...), estudio de cargas de trabajo relacionadas (reducciones de jornada, permisos, ...) y análisis de la aplicación del Protocolo por Acoso Sexual (estadísticas).
- **Indicadores:** C1. Número de acciones realizadas. C2. Número de personas beneficiarias o que han recibido sensibilización. C3. Número de personas que han solicitado acciones preventivas. C4. Número de personas informadas. C.5 Número de documentos realizados.
- **Responsables:** servicio de Prevención Propio y Ajeno. Comisión de Estudios de Acoso sexual y Comité de valoración de Acoso.
- **Temporalización:** diciembre de cada año.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad. Comité intercentro de Seguridad y Salud.

OBJETIVO 1. Sensibilizar sobre la prevención de determinadas situaciones con especial incidencia en el ámbito de la salud laboral de las mujeres.

- **Medida/ acción:** D. Prevención de de enfermedades tumorales.
- **Descripción:** Desarrollo de acciones de prevención concretas: análisis de riesgos psicosociales derivados de enfermedades tumorales, previconsejos en la materia, ofrecer información sobre existencia de asociaciones para la prevención de estas enfermedades.
- **Indicadores:** D1. Número de materiales elaborados. D2. Número de personas informadas. D3. Número de descargas realizadas.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración. Área de PRL.Servicio de Prevención Propio y Ajeno.
- **Temporalización:** diciembre de cada año.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad. Comité intercentro de Seguridad y Salud.

OBJETIVO 1. Sensibilizar sobre la prevención de determinadas situaciones con especial incidencia en el ámbito de la salud laboral de las mujeres.

- **Medida/ acción:** E. Elaboración de un estudio desde la perspectiva de género sobre incidencia en el trabajo de algunas enfermedades y/o situaciones.
- **Descripción:** elaboración de un estudio anual que contemple la afección de ciertas enfermedades o dolencias del personal, desagregada por sexo, edad y puestos de trabajo. Las dolencias, estados o enfermedades serán las siguientes: embarazo y lactancia, cargas familiares y dependencia (menores, mayores y personas con discapacidad, enfermedades y dolencias propias de mujeres y hombres relacionadas con la edad y el puesto de trabajo (menopausia, próstata), denuncias de acoso. Este estudio constituirá el Anexo 3 del informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
- **Indicadores:** E1. Estudio realizado.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración . Área de PRL. Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Comité de investigación Interna para situaciones de acoso.
- **Temporalización:** diciembre de cada año.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comité de Igualdad. Comité Intercentro de Seguridad y Salud.

Línea: Formación

- **Medida/ acción:** A. Diseño de ciclo formativo de Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género y diversidad sexual.
- **Descripción:** diseño de ciclo formativo compuesto de cursos agrupados en dos niveles: 1. Formación básica de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género, dirigida a toda la plantilla. 2. Formación específica en Igualdad de Oportunidades desde la Perspectiva de Género, dirigida a las personas que participan en alguna de las estructuras internas relacionadas con la Igualdad de Oportunidades.
- **Indicadores:** A1. Elaboración del ciclo formativo.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** primer año de vigencia del Plan.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comité de Igualdad.

**OBJETIVO 1. Sensibilizar ,
concienciar y formar al personal
en igualdad de género .**

**OBJETIVO 1. Sensibilizar ,
concienciar y formar al personal
en igualdad de género .**

- **Medida/ acción:** B. Impartición de formación básica incluida en el ciclo formativo de Igualdad de Oportunidades y diversidad sexual, consistente en un curso de sensibilización y concienciación en materia de igualdad desde la perspectiva de género y diversidad sexual.
- **Descripción:** se trata de una formación on line de 15 horas obligatoria para todo el personal con videos cortos y orientadores. El material del curso estará accesible en la plataforma de formación interna para ser consultado en cualquier momento por el alumnado y también estará disponible en el espacio en la intranet dedicado a igualdad de género. Se realizará una formación de formadores internos en igualdad de oportunidades. Se seleccionarán docentes internos en igualdad de oportunidades. Se procederá a la organización, gestión e impartición del curso de sensibilización y concienciación, dirigida a todo el personal de la organización, incluyendo aspectos como: intervención, normativa y políticas de Igualdad, aplicación del enfoque de género en la empresa, lenguaje no sexista en el puesto de trabajo, etc.
- **Indicadores:** B1. Impartición de curso de Formación de Formadores en Igualdad de Oportunidades. B2. Selección de docentes internos en Igualdad de Oportunidades. B3 Impartición del curso de sensibilización al 100% de la plantilla. Datos desagregados por sexo y puesto. B4. Grado de satisfacción con la formación (supere 2 sobre 4)
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante el período de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa. Docentes internos y externos. Sindicatos. IAM.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comité de Igualdad.

**OBJETIVO 1. Sensibilizar ,
concienciar y formar al personal
en igualdad de género .**

- **Medida/ acción:** C. Inicio de impartición de formación específica, definida en el ciclo formativo de Igualdad de Oportunidades.
- **Descripción:** inicio de la impartición de la formación específica, diseñada en el ciclo formativo de Igualdad, dirigida a aquellas personas trabajadoras en activo de la empresa que participan activamente en las estructuras organizativas derivadas del Plan de Igualdad (Comisión de Igualdad, Comité Investigación Acoso, grupos de análisis, comisiones de participación y agentes de Igualdad).
- **Indicadores:** C1. Número de cursos impartidos. C2. Porcentaje de personas que han recibido la formación, del total de personas destinatarias, desagregado por sexo.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** a partir del primer año y durante el período de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa. Docentes internos y externos. Sindicatos. IAM.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

- **Medida/ acción:** D. Evaluar la formación impartida del Ciclo Formativo en Igualdad de Oportunidades desde la Perspectiva de Género.
- **Descripción:** se realizará un informe de evaluación anual para analizar la formación impartida del ciclo de Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género.
- **Indicadores:** D1. Informe realizado. D.2. Resultados de la encuesta de satisfacción de los cursos impartidos.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante el período de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

**OBJETIVO 1. Sensibilizar ,
concienciar y formar al personal
en igualdad de género .**

**OBJETIVO 1. Sensibilizar ,
concienciar y formar al personal
en igualdad de género .**

- **Medida/ acción:** E. Analizar y detectar nuevas necesidades formativas en temas de perspectiva de género e igualdad.
- **Descripción:** incluir en la herramienta de detección de necesidades formativas una pestaña con varias subcategorías, dentro de la categoría de Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva de género (derivadas del Ciclo Formativo de Igualdad). En el informe anual de necesidades formativas, identificar aquellas solicitadas en estas subcategorías.
- **Indicadores:** E1. Nuevas subcategorías incluídas en la herramienta de detección de necesidades de formación. E2. Nº de necesidades detectadas, en el informe anual de necesidades formativas.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

- **Medida/ acción:** F. Puesta a disposición de manuales de los cursos del ciclo formativo de Igualdad y del glosario de términos de género a todo el personal.
- **Descripción:** los manuales de la formación estarán a disposición de todo el personal en un espacio de Igualdad Género creado en alguna de las plataformas internas de la Fundación. Elaboración de glosario de términos de género a todo el personal y alojamiento del mismo en el espacio de Igualdad Género de la intranet.
- **Indicadores:** F1. Número de manuales accesibles.
- **Responsables:** área de Formación. Área de Comunicación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa. Sindicatos.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

**OBJETIVO 1. Sensibilizar ,
concienciar y formar al personal
en igualdad de género .**

OBJETIVO 2. Facilitar que las mujeres accedan a la formación interna organizada por la empresa en igualdad de condiciones .

- **Medida/ acción:** A. Impartición de la formación en horario laboral.
- **Descripción:** establecer como procedimiento habitual el impartir las acciones formativas organizadas por la empresa preferentemente en horario laboral, en todas las modalidades y materias; incluyendo también que los desplazamientos para asistir a las clases presenciales sean, preferentemente, en horario laboral, para que el acceso no tenga limitaciones para las personas con obligaciones familiares.
- **Indicadores:** A1. Porcentaje de acciones formativas presenciales y on line que se imparten en horario laboral por semestre. A2. Porcentaje de participantes desagregado por sexo.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Facilitar que las mujeres accedan a la formación interna organizada por la empresa en igualdad de condiciones .

- **Medida/ acción:** B. Analizar la incidencia que tiene la programación de la formación en la conciliación y en las cargas de trabajo.
- **Descripción:** se recabarán datos de los horarios de realización de las acciones formativas para analizar si la planificación de las mismas durante el año ha tenido incidencia en las cargas de trabajo y en la conciliación del personal. Las conclusiones se reflejarán en un informe que se trasladará a la comisión de Formación para que, en su caso, adopte las medidas que considere oportunas.
- **Indicadores:** B1. Informe anual.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** a la finalización de la ejecución del plan de formación interna durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Facilitar que las mujeres accedan a la formación interna organizada por la empresa en igualdad de condiciones .

- **Medida/ acción:** C. Difusión de la información sobre los cursos de formación a todo el personal.
- **Descripción:** difundir la información sobre los cursos de formación que organiza la empresa de forma general, de manera que todo el personal, sea hombre o mujer y de cualquier grupo profesional, pueda acceder a la misma. La difusión se realizará siempre que sea posible y no se trate de formación estratégica o dirigida a un colectivo concreto. Se informará también a la representación legal de la plantilla.
- **Indicadores:** C1. Porcentaje de la plantilla que ha recibido la información desagregado por puesto y sexo.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Facilitar que las mujeres accedan a la formación interna organizada por la empresa en igualdad de condiciones .

- **Medida/ acción:** D. Facilitar el acceso a los cursos de formación a todos los grupos profesionales independientemente del colectivo al que vaya dirigido la acción formativa.
- **Descripción:** facilitar que cualquier persona acceda a formación de cualquier especialidad planificada por la empresa, si existen vacantes de plazas ofertadas una vez expirado el plazo de solicitud ordinaria. El 60% de las plazas vacantes se reservará a solicitantes mujeres interesadas.
- **Indicadores:** D1. Número de personas participantes desagregados por sexo y puesto de trabajo.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa propio.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Facilitar que las mujeres accedan a la formación interna organizada por la empresa en igualdad de condiciones .

- **Medida/ acción:** E. Realización de una selección equilibrada por sexo del alumnado en el Plan de Formación de la empresa.
- **Descripción:** que en el plan de formación se equilibre la selección de personas de ambos sexos para cada curso que se imparta de manera que en todos los niveles, incluidos los especialistas, el número de mujeres y hombres esté equilibrado.
- **Indicadores:** E1. Número de cursos con paridad en el alumnado. E2. Porcentaje de hombres y mujeres que ha realizado la formación. E3. Protocolo de formación interna.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Facilitar que las mujeres accedan a la formación interna organizada por la empresa en igualdad de condiciones .

- **Medida/ acción:** F. Diseño de acciones positivas en programas de formación donde se detecten desequilibrios de participación en proporción al sexo del alumnado.
- **Descripción:** determinar acciones positivas (que se decidirán en función del resultado de la medición anual) en programas de formación donde se detecten desequilibrios de participación de mujeres en proporción a su presencia, es decir, que no cumplan con el criterio de paridad.
- **Indicadores:** F1. Número (anual) de mujeres y hombres que acceden a cada curso de formación organizado por el área de Formación. F2. Número (anual) de cursos de formación que no cumplen el requisito de paridad en el alumnado.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Facilitar que las mujeres accedan a la formación interna organizada por la empresa en igualdad de condiciones .

- **Medida/ acción:** G. Elaboración de un procedimiento de Formación Interna.
- **Descripción:** hacer un procedimiento de formación Interna que recoja todos los criterios y requisitos relacionados con la igualdad de oportunidades y la igualdad de género, que normalice todas las fases del proceso relacionados con la formación interna de la empresa y tipos de formación. Este documento deberá incluir la obligatoriedad de cumplir con la paridad en el acceso a la formación y cuando la demanda supere a las plazas ofertadas. Preferentemente se difundirá la información sobre los cursos de formación que se organizan por la empresa de forma general de manera que todo el personal, sea hombre o mujer y sin importar la categoría profesional, pueda acceder a la formación de la empresa y se informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- **Indicadores:** G.1 Documento: Protocolo de Formación Interna elaborado.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 3. Evitar la segregación vertical en la organización .

- **Medida/ acción:** A. Diseño e impartición de talleres o ciclo de seminarios formativos de empoderamiento y liderazgo de mujeres.
- **Descripción:** esta medida tiene como fin motivar a las mujeres a promocionarse mediante la participación en talleres formativos que impulsen su participación en procesos de promoción interna.
- **Indicadores:** A1. Número de talleres .A2. Número mujeres que participan en los talleres. A3. Número de mujeres que se presentan a procesos de promoción.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 4. Coordinar las actuaciones de la Comisión de Formación y la Comisión de Igualdad.

- **Medida/ acción:** A. Establecer mecanismos de comunicación fluida entre la Comisión de Igualdad y la Comisión de Formación.
- **Descripción:** ambas comisiones se comunicarán a través de Informes emitidos desde la perspectiva de género en relación a la formación en la empresa. Hasta que se constituya la Comisión de Formación, la interlocución se realizará entre el Área de Formación y los Comités de Empresa.
- **Indicadores:** A1. Infomes emitidos.
- **Responsables:** Comisión de Igualdad. Comisión de Formación (cuando se constituya). Area de Formación y Comites de Empresa (hasta que se constituya Comisión de Formación).
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad. Comisión de Formación (cuando se constituya). Area de Formación y Comites de Empresa (hasta que se constituya Comisión de Formación).

OBJETIVO 4. Coordinar las actuaciones de la Comisión de Formación y la Comisión de Igualdad.

- **Medida/ acción:** B. Incorporar ítems de medición de Igualdad de Género en la encuesta de satisfacción del alumnado.
- **Descripción:** ampliar el modelo de encuesta de satisfacción del alumnado incorporando nuevos ítems para valorar el uso de materiales y lenguajes inclusivos por parte del equipo docente y la empresa contratada para impartir los cursos. Esta valoración se reflejará en un informe.
- **Indicadores:** B1. Nuevo modelo de encuesta B2. Número de Ítems incorporados. B3. Informe realizado
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** área de Formación. Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 4. Coordinar las actuaciones de la Comisión de Formación y la Comisión de Igualdad.

- **Medida/ acción:** C. Elaboración de Informe Anual de adecuación del Plan de Formación al Plan de Igualdad.
- **Descripción:** se elaborará un Informe anual que contemple la adecuación y cumplimiento del Plan de Formación a las medidas del Plan de Igualdad en la materia, una vez que el primero haya terminado de ejecutarse.
- **Indicadores:** C1. Informe realizado.
- **Responsables:** área de Formación.
- **Temporalización:** anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Area de Formación. Comisión de Igualdad.

Línea: Retribución

OBJETIVO 1. Garantizar que la retribución se aplique de forma equitativa entre hombres y mujeres.

- **Medida/ acción:** A. Elaboración de un estudio retributivo desde la perspectiva de género.
- **Descripción:** elaboración de un estudio anual que contemple las retribuciones medias desglosadas por salario fijo y salario variable, salario base y complementos, desagregado por sexo y puestos de trabajo, que evidencie si existen diferencias salariales por razón de sexo y, en su caso, establezca medidas de corrección. El estudio analizará, de forma específica, la incidencia que se pueda producir en el cobro de la retribución variable y las situaciones de reducción de jornada, embarazo, lactancia, maternidad, paternidad, enfermedades contenidas en la resolución de 10 de noviembre de 2016 de la Secretaría General para la Administración Pública y diversidad funcional.
- **Indicadores:** A1. Estudio realizado.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración.
- **Temporalización:** anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

Línea: Promoción Y Selección

**OBJETIVO 1. Fomentar la
promoción profesional de las
mujeres en los distintos niveles.**

- **Medida/ acción:** A. Realización de una evaluación sobre el empoderamiento y liderazgo en la Fundación.
- **Descripción:** realizar un Informe sobre el empoderamiento y liderazgo de las mujeres en la Fundación para determinar, entre otras cuestiones, el número de mujeres que quieren promocionar, su situación personal y profesional, y, en su caso, las barreras u obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional, en concreto, en los del Grupo I.
- **Indicadores:** A1. Estudio realizado.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

**OBJETIVO 1. Fomentar la
promoción profesional de las
mujeres en los distintos niveles.**

- **Medida/ acción:** B. Revisión de los procedimientos de movilidad, promoción y selección, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Descripción:** Revisar los procedimientos que se aplican en la Fundación en materia de movilidad, promoción y selección, con el fin de proponer criterios de selección que favorezcan la participación y selección de las mujeres en todos los procesos (acceso a la información, publicidad, transparencia, ampliación de plazos en todas las fases, valoración de conocimientos en materia de igualdad, valoración de situaciones de diversidad funcional, dependencia, familias monoparentales, familias numerosas, violencia de género, etc).
- **Indicadores:** B1. Número de procedimientos revisados. B2. Porcentaje anual y variación con respecto al año anterior de participación de mujeres con respecto a los hombres, en los procedimientos revisados desde la perspectiva de género. B3. Porcentaje de mujeres candidatas y seleccionadas conforme a los procedimientos revisados desde la perspectiva de género.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

**OBJETIVO 1. Fomentar la
promoción profesional de las
mujeres en los distintos niveles.**

- **Medida/ acción:** C. Primar el sexo menos representado en procesos de cobertura de necesidades de personal.
- **Descripción:** en caso de empate de puntos, en las candidaturas que se presenten a los procesos, se primará en el sexo menos representado en el puesto de trabajo al que se refiera la convocatoria.
- **Indicadores:** C1. Número de empates y sexo elegido.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Evitar la discriminación por sexo.

- **Medida/ acción:** A. Eliminar la experiencia en puestos de responsabilidad como requisito básico para participar en procesos de selección a puestos de responsabilidad, objetivizando los procesos de selección, para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- **Descripción:** para facilitar el acceso a puestos del Grupo Profesional 1 de personas que por motivos de conciliación (u otros) no pueden demostrar experiencia previa en puestos similares, se eliminará la experiencia en el puesto como requisito básico para participar en las convocatorias a dichos puestos, objetivizando la selección a través del establecimiento de criterios que valoren la actitud y cualidades que posee la persona a la hora de liderar, organizar o facilitar el trabajo en equipo.
- **Indicadores:** A1. Porcentaje de procesos que incorporan la medida sobre el total de procesos convocados del Grupo Profesional 1.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Evitar la discriminación por sexo.

- **Medida/ acción:** B. Elaboración de un informe estadístico de la plantilla sobre distribución de puestos de trabajo, desagregado por sexo.
- **Descripción:** se realizará un informe anual estadístico con valoración de la distribución de la plantilla desagregada por sexo y puesto de todo el personal, incluido el directivo. Este informe constituirá el Anexo 1 del Informe Anual de Seguimiento y Evaluación del Plan.
- **Indicadores:** B1. Anexo I del Informe anual de seguimiento y evaluación. Segregación vertical.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración.
- **Temporalización:** diciembre de cada año.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Evitar la discriminación por sexo.

- **Medida/ acción:** C. Definir los perfiles competenciales de los diferentes puestos ocupados por mujeres y hombres.
- **Descripción:** analizar los diferentes puestos de trabajo presentes y futuros y realizar su valoración.
- **Indicadores:** C1. Número de puestos definidos y valorados anualmente..
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración.
- **Temporalización:** diciembre de cada año.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

**Línea: Conciliación vida personal, familiar y
personal**

OBJETIVO 1. Flexibilizar horario de trabajo para conciliar vida personal, familiar y laboral.

- **Medida/ acción:** A. Introducir medidas de fraccionamiento de permisos retribuidos para facilitar la conciliación.
- **Descripción:** posibilidad de fraccionar en horas los días de permisos retribuidos por asuntos particulares y hospitalización de un familiar. En caso de coincidencia de solicitudes en el mismo centro, tendrán preferencia para su disfrute las familias monoparentales, las personas con hijo/a menor de 14 años o con diversidad funcional y/o con personas mayores a su cargo.
- **Indicadores:** A1. Porcentaje anual de permisos que se fraccionan con respecto al total de permisos concedidos, desagregado por sexo y puesto de trabajo. A2. Número anual de horas fraccionadas y disfrutadas, desagregado por sexo y puesto de trabajo. A3. Porcentaje de personas que han utilizado ambas medidas, desagregado por sexo y puesto de trabajo.
- **Responsables:** Dirección de RRHH y Administración.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa presupuesto propio.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 1. Flexibilizar horario de trabajo para conciliar vida personal, familiar y laboral.

- **Medida/ acción:** B. Analizar las condiciones en las que se desarrolla la flexibilidad horaria en la empresa por necesidades de conciliación.
- **Descripción:** realizar un estudio de flexibilidad horaria por necesidades de conciliación que abordará, al menos, el tratamiento de las siguientes cuestiones: horarios de presencia obligada, compensación de saldos horarios en CRONO, compensación de trabajos fuera de jornada, plazos de validación de incidencias en CRONO, regularización de saldos horarios a final de año, situaciones excepcionales de necesidad de flexibilidad horaria por conciliación. La Comisión de Igualdad realizará, en su caso, propuestas de mejora a la vista de los datos del estudio.
- **Indicadores:** B1. Documento del estudio. B2. Porcentaje de personas que usan la compensación horaria , desagregado por sexo y puesto de trabajo. B3. Nivel de saldos horarios positivos y negativos a final de año, desagregado por sexo y puesto de trabajo. B4. Número de propuestas de mejora.
- **Responsables:** área de Personal.
- **Temporalización:** primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 1. Flexibilizar horario de trabajo para conciliar vida personal, familiar y laboral.

- **Medida/ acción:** C. Analizar las condiciones de prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo o atención no presencial.
- **Descripción:** la Comisión de Igualdad analizará con carácter trimestral los datos disponibles sobre la prestación de los servicios en estas modalidades (teletrabajo/atención no presencial), que incorporarán variables de desagregación por sexo. Asimismo, analizará con carácter previo a su aprobación, el estudio que sobre la materia elabore el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, sin perjuicio de los compromisos que se adquieran en la negociación del convenio colectivo. De todos los estudios y datos analizados, la Comisión de Igualdad realizará, en su caso, aportaciones de mejora para que se considere su implementación.
- **Indicadores:** C 1. Documento del análisis. C.2. Número de propuestas de mejora realizadas y ejecutadas.
- **Responsables:** Comisión de Igualdad.
- **Temporalización:** veinte días desde la recepción de los datos objetivo del análisis.
- **Presupuesto:** no precisa presupuesto propio.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 1. Flexibilizar horario de trabajo para conciliar vida personal, familiar y laboral.

- **Medida/ acción:** D. Informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se establecen en la Ley de Igualdad y difundir las medidas planteadas en este Plan de Igualdad así como las recogidas en el Convenio colectivo de Andalucía Emprende, elaborando dípticos y/o una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía Emprende”, o bien a través de la realización de sesiones informativas.
- **Descripción:** difusión de las medidas planteadas en el Plan de Igualdad y de los derechos establecidos en la Ley de Igualdad, así como los derechos recogidos en el convenio colectivo de Andalucía Emprende. Elaboración de dípticos y/o una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Andalucía Emprende”, o bien realización de sesiones informativas para mejorar la información del personal y la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en Andalucía Emprende, en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer la utilización de estos permisos.
- **Indicadores:** D 1. Número de dípticos elaborados o guía realizada. D.2 Número de descargas de la guía vía web o plataforma de igualdad por parte del personal. D.3. Número de sesiones informativas realizadas.
- **Responsables:** Dirección de Recursos Humanos y Administración.
- **Temporalización:** un mes desde la aprobación del Plan de Igualdad. La actualización de la información se realizará durante toda la vigencia del Plan.
- **Presupuesto:** no precisa presupuesto propio.

OBJETIVO 1. Flexibilizar horario de trabajo para conciliar vida personal, familiar y laboral.

- **Medida/ acción:** E. Realizar estudio sobre las necesidades de la plantilla de cara a los permisos o ayudas necesarias para el cuidado de personas dependientes.
- **Descripción:** realizar un estudio donde se identifiquen las necesidades de la plantilla, para plantear permisos o ayudas necesarias a aquellos/as trabajadores/as que las necesiten para el cuidado de personas dependientes.
- **Indicadores:** E.1. Documento del estudio realizado. E.2. Medidas propuestas. E.3 Medidas ejecutadas.
- **Responsables:** Dirección de Recursos Humanos y Administración.
- **Temporalización:** primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- **Presupuesto:** no precisa presupuesto propio.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Mejorar las condiciones laborales para la corresponsabilidad.

- **Medida/ acción:** A. Revisar las medidas del Plan de Igualdad incorporando las mejoras que se establezcan en el convenio colectivo en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- **Descripción:** se realizará una revisión de las medidas del Plan de Igualdad para incorporar las eventuales mejoras que pueda contener el convenio colectivo y se aprobadas para su implantación.
- **Indicadores:** A1. Número de medidas revisadas. A2. Número de medidas incorporadas.
- **Responsables:** Dirección de Recursos Humanos y Administración.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan.
- **Presupuesto:** no precisa presupuesto propio.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Mejorar las condiciones laborales para la corresponsabilidad.

- **Medida/ acción:** B. Acumulación en jornadas completas de la “reducción de jornada sin merma retributiva por cuidado de personas con enfermedad muy grave” (Duración máxima de 1 mes).
- **Descripción:** las personas que disfruten de “reducción de jornada sin merma retributiva por cuidado de familiar de primer grado de afinidad o consanguinidad con enfermedad muy grave”, podrán acumularla en jornadas completas, durante un plazo máximo de un mes. También se estudiará la incorporación de la aplicación del Decreto 154/2017 (BOJA 6/10/17).
- **Indicadores:** B1. Nº de personas acogidas a esta medida, desagregado por sexo y puesto de trabajo.
- **Responsables:** Dirección de Recursos Humanos y Administración.
- **Temporalización:** durante la vigencia del Plan.
- **Presupuesto:** no precisa presupuesto propio.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Mejorar las condiciones laborales para la corresponsabilidad.

- **Medida/ acción:** C. Realizar el seguimiento de las medidas de conciliación existentes en la empresa.
- **Descripción:** se analizarán anualmente de forma desagregada por sexo y puesto de trabajo las solicitudes de las medidas de conciliación efectuadas por la plantilla para conocer el grado de uso de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
- **Indicadores:** C1. Número de solicitudes desagregado por medida, por sexo y puesto de trabajo.
- **Responsables:** Dirección de Recursos Humanos y Administración.
- **Temporalización:** diciembre de cada año durante la vigencia del Plan.
- **Presupuesto:** no precisa presupuesto propio.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 2. Mejorar las condiciones laborales para la corresponsabilidad.

- **Medida/ acción:** D. Revisar toda la documentación y medidas en materia de conciliación para incluir situaciones y criterios relacionados con la diversidad funcional y dependencia.
- **Descripción:** se analizarán anualmente de forma desagregada por sexo y puesto de trabajo las solicitudes de las medidas de conciliación efectuadas por la plantilla para conocer el grado de uso de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.
- **Indicadores:** D1. Número de documentos revisados. D2. Número de propuestas de revisión realizadas. D3. Número de propuestas de revisión implementadas.
- **Responsables:** Dirección de Recursos Humanos y Administración.
- **Temporalización:** diciembre de cada año durante la vigencia del Plan.
- **Presupuesto:** no precisa presupuesto propio.
- **Grupo de análisis:** Comisión de Igualdad.

6. Vigencia

La vigencia del II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende será de tres años desde el día siguiente a su firma.

El presente Plan de Igualdad se prorrogará hasta la firma del siguiente.

7. Planificación

Con un plazo máximo de tres meses tras la firma del presente Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad se compromete a hacer una reunión de planificación del mismo para actualizar y corregir, si procede, la temporalización de las medidas a la fecha de la firma y garantizar una adecuada ejecución.

8. Cláusula de revisión

Habiéndose reunido la Comisión de Igualdad por videoconferencia debido a la situación de pandemia de COVID 19, y al no tener acceso a toda la documentación, el presente Plan podrá ser modificado si alguna de las partes detectan error u omisión con respecto a acuerdos tomados en reuniones anteriores.

9. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los planes de igualdad contendrán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en los mismos. Por ello, a lo largo del presente apartado del II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende se describen y plantean los elementos necesarios para la realización de dichas tareas.

El seguimiento y la evaluación son procesos apreciativos que permiten examinar los progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevar a cabo las medidas planteadas o, si no es posible, mejorar las deficiencias en su ejecución.

Con el seguimiento se pretende verificar lo que se está realizando de manera programada, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos mediante la obtención de

información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución, así como detectar posibles problemas, tratando de posibilitar su cobertura y corrección para lograr la flexibilidad necesaria para el éxito del Plan de Igualdad. Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan de Igualdad serán incluidos en la evaluación.

Con la evaluación, a su vez, se va a determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan de Igualdad, siempre a través de una serie de indicadores previamente diseñados.

De manera concreta, los **objetivos del seguimiento y la evaluación** son los siguientes:

A. Objetivos del seguimiento:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos,

metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad.

- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan de Igualdad para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
 - Proporcionar información para la evaluación.

B. Objetivos de la evaluación:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el proceso de implementación del Plan de Igualdad.

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Valorar la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades) y/o implementar medidas que ayuden y promuevan la igualdad.
 - Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
 - Implementar un sistema de mejora continuo.

El seguimiento y evaluación se realizarán por parte de la Comisión de Igualdad, en base a la aportación de datos efectuada, en concreto, por los responsables indicados en cada medida, si bien, en general,

la generación de dichos datos deriva de la participación de la totalidad de la empresa.

La metodología para el seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad de Andalucía Emprende queda estructurada en tres grandes fases con hitos temporales y periodicidad diferentes, concretamente:

A. Fase de Seguimiento. Con periodicidad semestral, mediante el seguimiento se pretende recoger información a fecha concreta (semestre) relativa a los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad, al grado de ejecución de las medidas, a las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis previo de los datos de seguimiento, así como a la identificación de propuestas de mejora y acciones futuras. Esta fase tendrá lugar en el mes de julio de cada año a fin de evaluar el primer semestre del año.

B. Fase de Evaluación Anual. A través de la evaluación anual se trata de obtener con dicha periodicidad información relativa al

grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad, al nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, al grado de consecución de los resultados esperados, al nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, al grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, al grado de cambio producido en las medidas y desarrollo del Plan de Igualdad en base a la flexibilidad necesaria, así como a la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres en el seno de la empresa. Esta fase tendrá lugar entre el mes de noviembre del año a evaluar y el mes de febrero.

C. Fase de Evaluación de Impacto. Se realizará tras finalizar la vigencia del Plan de Igualdad. Se trata de una evaluación sumativa realizada al final del Plan de Igualdad para conocer en qué medida se han producido los resultados previstos y se han cumplido los objetivos diseñados. Es decir, la evaluación de impacto se basa en el contraste entre la situación de partida y lo que se obtiene una vez terminada la implantación del Plan de Igualdad a fin de revelar

los cambios que se pueden atribuir a la intervención ofrecida por el mismo. Esta fase tendrá lugar 3 meses después de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, si bien los trabajos preparatorios de la evaluación de impacto se iniciarán en los dos últimos meses de vigencia del Plan.

Cada una de estas fases será medida a través de un sistema de indicadores tanto cualitativos, que se determinarán de manera general para cada fase completa, como cuantitativos, correspondientes a cada una de las medidas específicas propuestas para cada objetivo de las distintas líneas incorporadas en el Plan de Acción. **En el primer trimestre de vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad acordará una actualización de la temporalización, una batería de indicadores y el método de trabajo concreto a desarrollar para el seguimiento y la evaluación con objeto de facilitar la realización de las mismas. Adicionalmente, con carácter previo a cada reunión de evaluación la Comisión concretará los indicadores que tendrá en cuenta la realización de la misma.**

Una vez obtenidos los datos de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de poder comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y con la situación de partida, identificando, en su caso, la existencia de barreras al cumplimiento de los objetivos o desviaciones importantes, y realizando propuestas de mejora dirigidas a superar las dificultades encontradas. A partir de este momento, la Comisión de Igualdad elaborará un **Plan de Mejora que abordará nuevas estrategias incorporando los siguientes contenidos:**

- Necesidades, causas y/o barreras que han imposibilitado el cumplimiento de algunos o todos los objetivos planteados.
 - Acciones o propuestas de mejora a aplicar.
 - Calendarización de las acciones o propuestas.
- Seguimiento y control de la ejecución de las acciones o propuestas de mejora.

El Plan de Mejora, surgido a partir del seguimiento y la evaluación, **será diseñado y consensuado en la Comisión de Igualdad**, constituyendo un instrumento de refuerzo en la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Las medidas propuestas en el plan de mejora serán incorporadas de forma inmediata al Plan de Igualdad.



Junta de Andalucía