

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE CAJACÍRCULO

## **a. Introducción: concepto y contenido de los planes de igualdad.**

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante LOI), el presente Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo. Dichas medidas, contenido esencial del Plan de Igualdad, son elaboradas tras un diagnóstico de situación de la empresa en la materia y son reflejo del mismo.

Para cumplir con tal finalidad de alcanzar la igualdad, se hace preciso contemplar en los planes de igualdad **la implantación de medidas y Acciones Positivas**, entendidas como los instrumentos necesarios para corregir las constatables desigualdades fácticas entre hombres y mujeres que no han podido ser corregidas por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOI (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las aludidas situaciones de desigualdad en cada uno de los supuestos en que se pretendan corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

## **b. Ámbito de aplicación.**

El primer Plan de Igualdad de **cajacírculo** es de aplicación en todo el territorio del Estado español para la totalidad de la plantilla de la empresa.

## **c. Vigencia.**

El presente Plan, es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que en él se concretan, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros. El Plan de Igualdad tendrá una duración de tres años desde la fecha de su firma, momento en el que comienza su vigencia.

## II. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

En consonancia con los resultados de los Diagnósticos previos realizados y para progresar en la consecución de la igualdad, **cajacírculo** propone la intervención en determinadas áreas de actuación y la consecución de objetivos específicos en cada una de ellas. Para alcanzar dichos objetivos se propone la adopción de concretas acciones o medidas en distintos ámbitos de actuación,

que se desarrollarán paulatinamente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha puesto de manifiesto situaciones de desigualdad y/o desequilibrio. Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de **cajacírculo**.

Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Este Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de **cajacírculo** para lo que se constituirá una Comisión para el seguimiento y evaluación del Plan que se reunirá de forma periódica y que velará por su desarrollo.

### **1. Objetivos.**

Los ámbitos de actuación y objetivos a alcanzar en el Plan de Igualdad, principalmente, son los siguientes:

- Progresar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de **cajacírculo** en su conjunto, en los diferentes niveles de convenio y en los puestos de responsabilidad.
- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo en **cajacírculo** por razón de sexo.
- Incorporar los criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sistemas de promoción y carrera profesional.
- Progresar en la compatibilización de las acciones formativas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras en **cajacírculo**.
- Aplicar el principio de equidad retributiva en las políticas salariales de **cajacírculo**.
- Potenciar una cultura empresarial sensible a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en **cajacírculo**.
- Mejorar el conocimiento general de los recursos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en **cajacírculo**.
- Mejorar la comunicación interna y externa en igualdad de oportunidades en **cajacírculo**.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en **cajacírculo**.

### **III. PROGRAMACIÓN.**

En consonancia con los resultados del diagnóstico y para progresar en la consecución de la igualdad, **cajacírculo** propone la intervención en determinadas áreas de actuación y la consecución de objetivos específicos en cada una de ellas. Para alcanzar dichos objetivos se propone la adopción de concretas acciones o medidas en distintos ámbitos de actuación, que se desarrollarán paulatinamente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, y que se detallan a continuación:

- Concreción de las áreas de actuación.
- Establecimiento de objetivos específicos en cada una de esas áreas de actuación.
- Establecimiento de acciones concretas para cada uno de los objetivos.
- Criterios de seguimiento por cada acción propuesta.

### **3.1 ÁMBITO DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN y DESVINCULACIÓN.**

#### *OBJETIVOS:*

- Progresar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de caja**círculo** en su conjunto, en los diferentes niveles de convenio y en puestos de responsabilidad.
- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo en caja**círculo** por razón de sexo.

#### *ACCIONES:*

1. Sensibilizar al personal que interviene en los procesos de selección en materia de igualdad de oportunidades.
2. Transmitir el principio de igualdad a las empresas consultoras que puedan participar en los procesos de selección.
3. Velar porque en las entrevistas de selección del personal no se formulen cuestiones no vinculadas al desempeño del puesto y relacionadas con situaciones personales de hombres y mujeres.
4. Mantener en las contrataciones la tendencia a alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de caja**círculo**, con el objetivo de alcanzar dicha presencia equilibrada a lo largo de la vigencia del Plan.
5. Promover en la medida de lo posible la contratación de mujeres y hombres en los niveles donde pudieran estar infrarrepresentados.

#### *PLAZOS DE EJECUCIÓN:*

A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

#### *SEGUIMIENTO*

Se elaborarán unos informes anuales de seguimiento que analizarán la evolución realizada hacia la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla en su conjunto así como en los distintos niveles retributivos de Convenio. Se especificarán las acciones concretas en materia de sensibilización al personal que interviene en los procesos de selección y la transmisión del principio de igualdad a las empresas consultoras que participen en los mismos.

### **3.2 ÁMBITO DE ACTUACIÓN. FORMACIÓN.**

#### *OBJETIVOS:*

- Progresar en la compatibilización de las acciones formativas con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Mejorar el conocimiento general de los recursos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en caja**círculo**.
- Potenciar una cultura empresarial sensible a la igualdad de oportunidades y a la conciliación de vida laboral y familiar en caja**círculo**.

#### *ACCIONES:*

1. Fomentar actividades formativas que faciliten y refuercen las habilidades directivas, procurando la participación de mujeres en los mismos.
2. Fomentar el uso de las nuevas tecnologías y el aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de vida laboral, personal y familiar.
3. Procurar la programación de los cursos presenciales dentro de la jornada laboral.
4. Extender los programas formativos a las personas en excedencia por motivos familiares para que sean realizados durante su transcurso (si la persona así lo desea) para así facilitar su integración.
5. Incorporar al Plan de Formación de caja**círculo** las materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incluirlas en la programación anual de la oferta formativa.
6. Propiciar la asistencia del personal de caja**círculo** a acciones de sensibilización externa ofrecidas por organismos públicos, como conferencias, congresos, foros, jornadas en materia de género e igualdad, particularmente al personal con poder decisorio, o que lleva a cabo procesos de selección y formación.
7. Incluir en los planes de acogida del nuevo personal contenidos de género e igualdad y dar a conocer el propio Plan de Igualdad de caja**círculo**.
8. Dar preferencia en caso de contratar servicios de formación externos a las empresas que incorporen la perspectiva de género en sus propuestas, informando de la conveniencia de que el personal que vaya a realizar la actividad tenga conocimientos en materia de igualdad.

#### *PLAZO DE EJECUCIÓN:*

A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

#### *SEGUIMIENTO:*

Se incorporarán al Plan de Formación y se ejecutarán las acciones propuestas, evaluando su impacto cada año y dejando reflejo de ello en el informe anual de seguimiento. Será contenido del mismo la formación agrupada por sexos, indicando número de horas de formación y número de personas asistentes por tipo de formación y su modalidad.

### **3.3 ÁMBITO DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL**

#### *OBJETIVO:*

- Incorporar criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su promoción y carrera profesional.

- Progresar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de caja **círculo** en su conjunto, en los diferentes niveles de convenio y en los puestos de responsabilidad.

**ACCIONES:**

1. Mantener en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional procedimientos y políticas basadas en criterios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas en función de la idoneidad de la persona y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad sea ocupado por la persona más adecuada, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.
2. Dar publicidad a toda la plantilla de los puestos vacantes para así propiciar que puedan concurrir todas las personas interesadas.
3. Optar por la promoción, en igualdad de condiciones y méritos, del sexo menos representado en los diferentes puestos de responsabilidad, niveles de convenio o departamentos.
4. Garantizar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.
5. Realizar una encuesta de conciliación de vida laboral, personal y familiar con la finalidad de indagar las dificultades internas y externas para el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
6. Fomentar en la medida de lo posible la promoción y contratación de mujeres y hombres en los niveles de convenio donde pudieran estar infrarrepresentados.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:**

A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

**SEGUIMIENTO:**

Se ejecutarán las acciones propuestas a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, evaluando su impacto en el informe anual que realizará un seguimiento del número de personas promocionadas por cada uno de los sistemas de promoción existentes.

**3.4 ÁMBITO DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN.**

**OBJETIVO:**

- Promover el principio de equidad retributiva en las políticas salariales de la Entidad.

**ACCIONES:**

1. La Caja establecerá una política retributiva clara y transparente en todos los elementos del salario para evitar desviaciones por razón de género que no estén justificadas.

**PLAZO DE EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO:**

A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

## SEGUIMIENTO

Se ejecutarán las acciones propuestas, evaluando su impacto cada año dejando reflejo de ello en el informe de seguimiento.

### 3.5 ÁMBITO DE ACTUACIÓN. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

#### OBJETIVOS:

- Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en caja**círculo**.
- Mejorar el conocimiento general de los recursos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en caja**círculo**.

#### ACCIONES:

1. Procurar que las responsabilidades familiares (embarazo, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, etc.) no afecten en la selección, permanencia, formación, promoción, carrera profesional y retribución de las personas trabajadoras en caja**círculo**.
2. Promover la corresponsabilidad en la utilización de los derechos de conciliación en caja**círculo**.
3. Facilitar la utilización flexible de los derechos de conciliación de vida laboral y familiar, como por ejemplo, permisos a tiempo parcial acumulación de la lactancia, siempre que no repercutan negativamente en el funcionamiento de la empresa.
4. Posibilitar el desplazamiento de las personas embarazadas y durante el período de lactancia a la oficina más próxima a su domicilio. Tendrán esta misma opción quienes precisaren encargarse del cuidado directo de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, o quienes por razones de guarda legal tengan a su cargo a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial. La Entidad procurará atender la petición siempre que el funcionamiento de la empresa lo permita.
5. Promover la flexibilidad horaria en la entrada y salida del trabajo de las personas trabajadoras que tengan hijos menores de doce años o familiares dependientes, siempre que se respeten las necesidades del servicio y manteniendo la jornada continuada y siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas y garantizando la seguridad del servicio de la Entidad.
6. Dar a conocer externamente el compromiso asumido en conciliación de vida laboral y familiar, reforzándolo en la imagen corporativa.
7. Creación de un sitio web o espacio en la web corporativa que podría denominarse indicativamente [www.conciliaencajacirculo.com](http://www.conciliaencajacirculo.com), desde el cual se den a conocer los principales recursos, servicios, medios y medidas existentes en conciliación de vida laboral, personal y familiar; e incluso se preste asesoramiento para situaciones individualizadas.

#### PLAZO DE EJECUCIÓN :

A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

Dentro del Plan de Igualdad se pactan una serie de medidas de conciliación de la vida personal laboral y familiar que se adjuntan en el Anexo I.

Todos los empleados/as podrán acceder a las medidas que se incluyen dentro del Anexo I, cuya vigencia será la misma que la del I Plan de Igualdad, es decir, una duración de tres años desde la firma del presente documento.

Para cualquier medida de conciliación se garantiza la totalidad del periodo de disfrute hasta su finalización, siempre que se haya solicitado durante la vigencia de este I Plan de Igualdad.

**SEGUIMIENTO:**

Evaluación del impacto de las acciones en los informes anuales de seguimiento del Plan de Igualdad, especificando el número de medidas implantadas y la utilización de los permisos y medidas de conciliación, agrupados por sexos, por las personas trabajadoras de caja**círculo**.

### **3.6 ÁMBITO DE ACTUACIÓN. COMUNICACIÓN.**

**OBJETIVO:** Mejorar la comunicación interna y externa en igualdad de oportunidades en caja**círculo**.

**ACCIONES:**

1. Dar a conocer externamente el objetivo estratégico de la empresa en relación al compromiso asumido en igualdad.
2. Establecer cauces de comunicación interna en materia de igualdad, tales como dar a conocer a la plantilla el contenido del propio Plan de Igualdad; el Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo; creación de un sitio web en materia de conciliación o en la web corporativa que podría denominarse [www.conciliaencajajacirculo.com](http://www.conciliaencajajacirculo.com); realizar encuestas de satisfacción al personal en materia de conciliación de vida laboral y personal.
3. Informar a la plantilla de la conveniencia de utilizar las recomendaciones sobre lenguaje neutro o no sexista elaboradas por el Parlamento Europeo.
4. Revisar y en su caso sustituir el lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo, entrevistas, pruebas de selección, etc., así como en los instrumentos normativos de cualquier índole.
5. Promover una publicidad no sexista de los productos o servicios.

**PLAZO DE EJECUCIÓN:**

A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.

**SEGUIMIENTO:**

Se evaluará el impacto de las acciones cada año en el informe de seguimiento del Plan de Igualdad.

### **3.7 ÁMBITO DE ACTUACIÓN. ACOSO MORAL SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

**OBJETIVO:** Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la caja**círculo**.

**ACCIONES:**

1. Elaborar un Protocolo y procedimiento de actuación frente al Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo.

2. Negociar con la representación del personal el documento de protocolo y procedimiento unificado elaborado.

*PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO:*

A la firma del Plan de Igualdad se presentará por parte de la Empresa el documento de protocolo y procedimiento unificado frente al Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo. Se adjunta el mencionado documento como Anexo II.

## **V.- SEGUIMIENTO DEL PLAN.**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente de la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la LOI y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad de **caja***círculo* permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad de la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

### **a.- Constitución de una Comisión de Igualdad**

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE IGUALDAD, que tendrá entre otras funciones la de interpretar el contenido del Plan y realizar su seguimiento, tanto de los objetivos marcados como de las acciones programadas.

La Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación del Plan de Igualdad.



## **b- Composición**

La Comisión de Igualdad estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de caja**círculo**.

El número de componentes de la Comisión será de cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte sindical los cuales serán designados por las partes firmantes, procurando que las representaciones sean equilibradas en términos de género. Igualmente, se procurará que la representación de la parte sindical, elegida en el seno de los comités de empresa, guarde la proporcionalidad sindical existente en la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de caja**círculo** en cada momento.

## **c.- Funciones**

La Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Propuesta de modificación y de inclusión de nuevas medidas, fruto de la evaluación que sea realizada en el seguimiento del Plan.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones en que así sea realizada en el seguimiento del Plan.

### **c.1 Atribuciones generales de la Comisión**

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente, estableciendo un plazo máximo de un mes para que la Comisión dé respuesta.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos. La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la constitución de la Comisión.

### **c.2. Atribuciones específicas de la Comisión**

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

- Hacer posible una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan con las necesidades de la plantilla, y por último, de la eficiencia del Plan. Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las acciones.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios acordados de seguimiento para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Una vez realizada la evaluación del Plan, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

#### **d.- Funcionamiento**

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario. También podrán celebrarse reuniones extraordinarias a iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La reunión constitutiva deberá llevarse a cabo dentro del mes siguiente a la firma del Plan. Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, sin que en ningún caso se exceda de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud de reunión.

#### **e.- Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, **caja círculo** se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

#### **f.- Otras funciones**

Además de las relativas al desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión servirá de cauce de comunicación entre las personas trabajadoras y la Dirección en materia de Igualdad y Conciliación de vida personal, familiar y laboral.

### **VI. EVALUACIÓN DEL PLAN**

Finalizada la vigencia del Plan, **caja***círculo* realizará su evaluación, de la que se dará conocimiento a la Comisión de Igualdad. La evaluación se referirá a las siguientes facetas:

- a. Evaluación de resultados
- b. Evaluación del proceso
- c. Evaluación del impacto

#### **a) Evaluación de resultados**

En este sentido, se medirá el nivel de ejecución del Plan, indicando:

- Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa
- Número y sexo de las personas beneficiarias (distinguiendo entre Servicios Centrales y Oficinas, así como entre los distintos niveles retributivos de convenio)
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos en el Plan

#### **Evaluación del proceso**

En este apartado, se evaluará:

- El grado de sistematización de los procedimientos
- El grado de información y de difusión entre la plantilla
- El grado de adecuación de los recursos humanos
- El grado de adecuación de los recursos materiales
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas ante estas incidencias y dificultades

#### **b) Evaluación del impacto**

En este apartado se evaluará:

- La reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en la plantilla
- La disminución de la segregación vertical
- La disminución de la segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Cambios en las relaciones externas de la empresa

- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

*Y en prueba de conformidad, firman el presente documento en Burgos, a 22 de febrero de dos mil diez.*