



# PLAN DE IGUALDAD

Febrero 2018

---

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de CADIC, S.A, se inscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOIEMH), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tal y como establece la Ley, define el plan de igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Por ello es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas como instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real efectiva entre hombres y mujeres, y tal como establece la LOIEMH (exposición de motivos), las medidas, por su carácter excepcional, solo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española.

Para dar cumplimiento a la Ley, se ha realizado un diagnóstico de situación sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo y acceso al empleo, retribución, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, conciliación de la vida familiar, y violencia de género. Una vez finalizado el diagnóstico de situación, éste fue presentado a la Dirección de la empresa, aceptándose por ésta su contenido y valoración de los resultados. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de nuestra organización en materia de igualdad, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar medidas para su consecución. Estas medidas se integran en el presente Plan de Igualdad.

## 2. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD

En CADIC, S.A. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello, la empresa asume, interna y públicamente, el compromiso de hacer propio el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

No toleramos las barreras, y trabajamos para que no existan las mismas en las áreas de incorporación de hombres y de mujeres, retribución profesional o posibilidades de desarrollo, entre otras. Y, por lo tanto, se garantiza que las decisiones que se adopten en estas áreas siempre estarán en función de los méritos de las personas.

Por lo anteriormente expuesto, la Empresa se compromete a seguir mejorando y desarrollando acciones encaminadas a posibilitar la Igualdad de Oportunidades, en la medida que las características del negocio así lo permitan, conscientes como somos que la incorporación de las buenas prácticas laborales en este ámbito implica un principio básico de conducta profesional para toda la plantilla, el cual debe ser respetado y tomado en cuenta por toda la plantilla.

En Madrid, a 5 de Febrero de 2018

Fdo. ALBERTO LLANOS BLASCO

PRESIDENTE

### 3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de CADIC, S.A., independientemente de su ubicación en el territorio nacional, además de todo aquel que en vigencia de este Plan, pase a formar parte de la misma.

### 4. VIGENCIA Y DURACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el 1 de marzo de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Por lo tanto, hasta no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de este.

### 5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

#### 5.1. Metodología

La elaboración del Plan se inicia, tal y como prevé la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la realización de un diagnóstico que informe de manera detallada de la situación de la igualdad en la empresa y sirva de base para diseñar una intervención en la materia a través de la aprobación del I Plan de Igualdad de CADIC, S.A.

El diagnóstico se llevó a cabo mediante la recopilación y tratamiento de información procedente de diversas fuentes:

1. Información cuantitativa: análisis de datos referidos a 2017 y anteriores sobre características de la plantilla (sexo, edad, formación, antigüedad, tipo de contrato y jornada, responsabilidades familiares...) extraídos de los diferentes sistemas de información de personal y memorias anuales.
2. Información documental: análisis de la documentación existente sobre condiciones laborales, como son: Convenio Colectivo, Procedimientos de gestión, Protocolo de actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo, documentación referente a los Sistemas de Gestión implantados en la empresa (ISO 9001, ISO 14001).
3. Información cualitativa: análisis de la percepción de la plantilla a través de la realización de una encuesta dirigida a toda la empresa y entrevistas con personal.

La información y conclusiones extraídas fueron recogidas en un exhaustivo y riguroso Informe Diagnóstico del que aquí se recoge un extracto de los datos y conclusiones más destacables.

## 5.2. Conclusiones del diagnóstico

### Selección, promoción y desarrollo profesional:

- o Tendencia a la feminización en el conjunto de la empresa.
- o Mayor presencia de hombres en puestos de responsabilidad.

- o No existen procedimientos formalizados de selección ni promoción.
- o El proceso de selección se basa en criterios objetivos de definición de puestos y prioridad del personal propio, lo que puede generar una tendencia a introducir elementos subjetivos derivados de las relaciones personales previas.
- o La plantilla no considera que la selección de personal provoque desigualdades, si bien estima que el desarrollo profesional y el acceso a puestos de responsabilidad debería ser más transparente.

#### Formación:

- o En 2017 se han realizado 8 acciones formativas enfocadas al desarrollo profesional siendo el 70% de participantes mujeres.
- o Se aplica un manual de procedimiento: Planificación y gestión de la formación interna que sistematiza el proceso de detección de necesidades formativas y hace una planificación anual.
- o No se han realizado acciones formativas o de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad.
- o La percepción general es que el desarrollo de la acción formativa se hace de forma igualitaria. Sin embargo, se considera necesario incidir en la formación en igualdad de las personas en puestos de responsabilidad.

#### Política retributiva:

- o La información disponible muestra diferencias de retribución entre mujeres y hombres que no se explican, en la mayoría de los casos, por los factores de análisis considerados (tipo de contrato, horario, nivel de estudios, % de jornada, antigüedad, nº de hijas/os...).
- o La política retributiva se fija en base a criterios establecidos en el convenio vigente, que determina una parte fija y otra variable.

### Conciliación de la vida personal y laboral:

- o El Convenio Colectivo reconoce un amplio catálogo de medidas de conciliación, que amplían las previsiones legales obligatorias y que cuenta con un alto nivel de satisfacción por parte de la plantilla.
- o El uso de las medidas de conciliación se ha triplicado desde 2010, si bien el porcentaje de hombres que las utilizan no supera el 10%.
- o Se observa que se produce, tanto por parte de la empresa como de la plantilla, una identificación de la conciliación con la maternidad y la crianza, no tomando en consideración otras circunstancias personales.
- o De forma general las medidas se formulan dirigidas a las mujeres aunque tales medidas puedan ser utilizadas indistintamente por mujeres o por hombres.
- o La plantilla considera necesario ampliar la información sobre las medidas disponibles.

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

- o Existen diversos instrumentos que buscan la prevención y protección ante situaciones de acoso o violencia, que convendría clarificar y delimitar ámbitos de actuación.
- o Desde 2010 se aplica el Protocolo de Actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- o En 2017 se aprueba el Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de violencia en el trabajo, cuyo objetivo es establecer mecanismos de protección en casos de violencia sufrida por el personal de la empresa.

### Protección frente a la violencia de género

- o El Convenio Colectivo incluye referencia a los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- o No disponen de instrumentos o recomendaciones al personal para la detección y actuación en caso de violencia de género.

#### Seguridad y salud laboral

- o Se aplica el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que no incluye previsiones específicas para mujeres y hombres.
- o Se ha elaborado un procedimiento específico de protección de las situaciones de embarazo y lactancia.
- o No se realiza un enfoque con perspectiva de género de la Prevención de Riesgos Laborales de forma interna.

#### Comunicación y sensibilización

- o Existen diversos canales de comunicación donde se publica información de interés para la plantilla: Portal del Empleado en la intranet y correo electrónico.
- o La Comisión de Igualdad ha habilitado una dirección de correo específica a la que se pueden hacer llegar consultas, sugerencias o incidencias.
- o A pesar de las dos vías de comunicación mencionadas, la plantilla reconoce que no suele dedicar tiempo a consultar la información, valorando el correo electrónico como el mejor canal de comunicación.

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de CADIC, S.A. tiene como objetivo general definir un marco de actuación que, en consonancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, permita integrar la igualdad como línea estratégica de la empresa.

Así mismo, las medidas y acciones recogidas en este Plan pretenden alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Incorporar la perspectiva de género a la gestión de recursos humanos.
- Garantizar una verdadera conciliación de la vida personal y laboral que contribuya al desarrollo personal y profesional de quienes trabajan en CADIC, S.A.
- Garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto y la no discriminación, estableciendo como derecho laboral de todas las personas la protección contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Contribuir a erradicar la violencia de género mediante la adopción de medidas de protección específica.
- Influir a que se generalice la perspectiva género en la Prevención de Riesgos Laborales de las empresas.

## 7. ÁREAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN

De acuerdo con las conclusiones del diagnóstico se establecen las siguientes áreas de actuación:

1. Selección promoción y desarrollo profesional
2. Formación
3. Política retributiva
4. Conciliación de la vida personal y laboral
5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
6. Protección frente a la violencia de género

- 
7. Seguridad y salud laboral
  8. Comunicación y sensibilización

## **1. Selección, promoción y desarrollo profesional**

### **Objetivos específicos:**

- Alcanzar una presencia equilibrada de ambos sexos en el conjunto de la empresa, en todos los puestos y categorías profesionales, con especial atención a los de responsabilidad.
- Garantizar el respeto del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Favorecer el acceso del sexo infrarrepresentado en puestos y tareas feminizadas o masculinizadas.

### **Medidas y acciones:**

- ❖ Medida 1.1. Procedimiento de selección con perspectiva de género

#### *Acción 1.1.1.*

Elaborar un procedimiento de reclutamiento y selección de personal que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

#### *Acción 1.1.2.*

Formar a personas o equipos implicados en el proceso de selección de personal en igualdad de oportunidades.

- ❖ Medida 1.2. Reclutamiento y difusión de variantes

#### *Acción 1.2.1.*

Informar a la empresa de reclutamiento y preselección de candidaturas del

---

compromiso asumido por CADIC, S.A. con la igualdad de oportunidades y solicitar el cumplimiento de las indicaciones de la entidad al respecto.

Acción 1.2.2.

Revisar y actualizar los canales de publicación de vacantes y las fuentes de reclutamiento para garantizar que llegue al mayor número de personas.

Acción 1.2.3.

Revisar el lenguaje e imágenes utilizadas en las ofertas de empleo para garantizar que no se haga un uso sexista o discriminatorio.

Acción 1.2.4.

Asegurar la transparencia total del proceso de selección, garantizando que todas las personas participantes conozcan los requisitos de contratación, los criterios de selección, el número de puestos disponibles, etc.

❖ Medida 1.3. Promoción y desarrollo profesional con perspectiva de género

Acción 1.3.1.

Diseñar un programa de detección del talento que permita identificar el potencial de las personas que trabajan en CADIC, S.A. de cara a cubrir futuras vacantes, creando una bolsa de talento de la entidad.

Acción 1.3.2.

Analizar la exigencia de disponibilidad geográfica plena en las promociones, con el objetivo de determinar si está operando de forma diferente en mujeres y hombres o si contribuye al mantenimiento de estereotipos de género, valorando su mantenimiento, limitación del ámbito de aplicación o su eliminación.

❖ Medida 1.4. Análisis de distribución de la plantilla

Acción 1.4.1.

Realizar análisis continuado de la composición de la plantilla y la representación de sexos en todos los puestos de trabajo.

## 2. Formación

### Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.
- Facilitar el acceso a la formación a todas aquellas personas que estén disfrutando de permisos de conciliación de la vida personal y laboral.
- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, especialmente al equipo directivo, mandos intermedios y responsables de equipo.

### Medidas y acciones:

#### ❖ Medida 2.1. Igualdad de oportunidades en la formación

##### Acción 2.1.1.

Garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en el procedimiento de Planificación y Gestión de la Formación Interna, tal como ya se viene haciendo, vigilando que no se produzcan sesgos de género.

##### Acción 2.1.2.

Incorporar al proceso de detección de necesidades formativas la perspectiva de género, recopilando información sobre la existencia o no de diferencias entre mujeres y hombres.

##### Acción 2.1.3.

Potenciar la formación a distancia y e-learning, así como su realización en horario laboral, para facilitar la conciliación.

❖ Medida 2.2. Formación en materia de Igualdad

Acción 2.2.1.

Formación específica para el equipo directivo y mandos intermedios, como agentes determinantes en la implementación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como línea estratégica de la entidad.

Acción 2.2.2.

Actuaciones de sensibilización y formación para el conjunto de la plantilla, que contribuyan a aumentar su compromiso con la igualdad, faciliten la aplicación de las medidas contempladas en el Plan y permitan incorporar la perspectiva de género en el desempeño de su trabajo.

### **3. Política retributiva**

**Objetivos específicos:**

- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial.
- Definir una política retributiva basada en criterios objetivos y transparentes.
- Reducir la diferencia salarial.

**Medidas y acciones:**

❖ Medida 3.1. Definición de una política retributiva igualitaria

Acción 3.1.1.

Definir criterios objetivos de fijación de salarios a partir de la definición y valoración de puestos de trabajo.

Acción 3.1.2.

Informar a los trabajadores y trabajadoras de la política retributiva adoptada.

❖ Medida 3.2. Análisis de brecha salarial de género

### Acción 3.2.1.

Realizar, mediante la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, un análisis exhaustivo de la política retributiva para conocer las razones de las diferencias detectadas y adoptar las medidas oportunas.

## **4. Conciliación de la vida personal y laboral**

### **Objetivos específicos:**

- Avanzar en el actual modelo de gestión de las personas basado en la integración y el respeto de la vida personal y laboral como valor estratégico de la empresa.
- Sensibilizar y promover la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tareas.
- Garantizar que toda la plantilla conozca el catálogo de medidas de conciliación vigentes en la organización.

### **Medidas y acciones:**

- ❖ Medida 4.1. Catálogo de medidas de conciliación

#### Acción 4.1.1.

Analizar la posibilidad de adoptar nuevas medidas encaminadas a una mayor corresponsabilidad y una conciliación, más efectiva, de la vida personal, familiar y laboral, evaluando así mismo, la ampliación y mejora de las ya existentes.

#### Acción 4.1.2.

Recopilar y sistematizar en un único documento todos los derechos y medidas previstas en la normativa laboral y las implantadas por la empresa para favorecer el equilibrio de la vida personal y laboral.

#### Acción 4.1.3.

Definir la forma de solicitud de utilización de medidas de conciliación, así como los requisitos para su concesión, garantizando la transparencia y objetividad del proceso.

❖ Medida 4.2. Sensibilización y comunicación en materia de conciliación

Acción 4.2.1.

Realizar una amplia difusión del catálogo de medidas y de la forma de solicitud de las mismas, asegurando que son conocidas por el conjunto de la plantilla.

Acción 4.2.2.

Desarrollar actuaciones de comunicación y sensibilización en igualdad y conciliación, especialmente dirigidas a los hombres, con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad y el uso de estas medidas entre ellos.

❖ Medida 4.3. Flexibilidad laboral

Acción 4.3.1.

Realizar un estudio sobre la viabilidad de la incorporación del teletrabajo a la organización del espacio y tiempo de trabajo, analizando los puestos y tareas susceptibles de ser realizados a distancia y los medios necesarios para hacerlo.

Acción 4.3.2.

Poner en marcha una experiencia piloto, a partir del estudio realizado sobre puestos y tareas susceptibles de teletrabajo, para evaluar la posibilidad de generalizar su uso.

Acción 4.3.3.

Realizar un estudio sobre la viabilidad del establecimiento de la flexibilidad horaria para determinar en qué puestos y condiciones puede implantarse.

## 5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### Objetivos específicos:

- Asegurar que todas las personas que trabajan en CADIC, S.A. estén protegidas frente al acoso sexual y por razón de sexo y conocen el Protocolo de Actuación en esta materia.
- Garantizar un clima laboral de respeto a la dignidad de las personas que favorezca la detección y tratamiento adecuado de las conductas de acoso sexual y por razón de sexo.

### Medidas y acciones:

- ❖ Medida 5.1. Actualización del Protocolo de Actuación en materia de acoso

#### Acción 5.1.1.

Revisar y actualizar el Protocolo de actuación en materia de acoso y violencia en el trabajo vigente con el objetivo de definir su ámbito de actuación e incluir mejoras relativas al desarrollo y finalización de los procedimientos.

- ❖ Medida 5.2. Sensibilización y comunicación en materia de acoso

#### Acción 5.2.1.

Publicar y difundir la actualización del Protocolo de actuación, utilizando los canales habituales de comunicación e incorporando cualquier otro que facilite el conocimiento de su contenido a la plantilla.

#### Acción 5.2.2.

Sensibilizar y formar sobre prevención, detección y tratamiento de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a personal directivo, mandos intermedios y personas implicadas en la puesta en marcha del Protocolo.

## 6. Protección frente a la violencia de género

### Objetivos específicos:

- Asegurar la protección y atención adecuadas a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Sensibilizar en violencia de género a la plantilla de Ibermutuamur, especialmente al personal sanitario.
- Garantizar una asistencia sanitaria sensibilizada con la violencia de género.

### Medidas y acciones

- ❖ Medida 6.1. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

#### Acción 6.1.1.

Recopilar los derechos laborales y medidas implantadas reconocidas a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

#### Acción 6.1.2.

Establecer el procedimiento para solicitar el reconocimiento de derechos o la adopción de medidas implantadas por la empresa, incluyendo previsiones para el caso de que víctima y agresor compartan espacio de trabajo.

#### Acción 6.1.3.

Tratar cada situación de violencia de género de forma individualizada, con el objetivo de adaptar el desempeño del puesto a las necesidades particulares adoptando las medidas previstas en la legislación laboral y cualquier otra definida por la empresa.

- ❖ Medida 6.2. Sensibilización y comunicación en materia de violencia de género

#### Acción 6.2.1.

Informar a la plantilla, especialmente a las trabajadoras, de los derechos y

medidas aplicables ante una situación de violencia de género.

Acción 6.2.2.

Participar en campañas de sensibilización que pongan en marcha organismos y entidades nacionales.

## 7. Seguridad y salud laboral

**Objetivos específicos:**

- Integrar la perspectiva de género en la prevención y evaluación riesgos laborales.
- Disponer de información sobre siniestralidad laboral de mujeres y hombres.

**Medidas y acciones:**

- ❖ Medida 7.1. Integrar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales

Acción 7.1.1.

Realizar la evaluación de riesgos laborales considerando las diferencias entre mujeres y hombres.

Acción 7.1.2.

Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.

## 8. Comunicación y sensibilización

**Objetivos específicos:**

- Garantizar que la información sea accesible y llegue al conjunto de la empresa.

- Mantener un sistema de comunicación fluido.
- Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- Visibilizar el compromiso de CADIC, S.A. con la igualdad de oportunidades tanto internamente como hacia el exterior, incluyendo a empresas proveedoras y/o subcontratadas.

### **Medidas y acciones:**

#### ❖ Medida 8.1. Canales de comunicación

##### Acción 8.1.1.

Analizar los canales de comunicación interna, valorando su efectividad, con el objetivo de reforzar aquellos que funcionen y mejorar o modificar aquellos que presenten deficiencias.

Cambiar el nombre del Portal del Empleado por otro que resulte incluyente.

#### ❖ Medida 8.2. Comunicación no sexista

##### Acción 8.2.1.

Aprobar y difundir la Guía para una comunicación no sexista que facilite la utilización no sexista del lenguaje y las imágenes.

##### Acción 8.2.2.

Diseñar y desarrollar un sistema de supervisión que garantice el uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones internas y externas de la entidad.

#### ❖ Medida 8.3. Imagen de empresa comprometida con la igualdad

##### Acción 8.3.1.

Definir un estilo de comunicación que refleje el compromiso con la igualdad asumido por CADIC, S.A.

Acción 8.3.2.

Crear una imagen corporativa que identifique la política de igualdad de CADIC, S.A., incluyendo este logo en las comunicaciones y actuaciones en este ámbito que realicen dentro y fuera de la empresa.

Acción 8.3.3.

Visibilizar en la web corporativa el compromiso de igualdad como línea estratégica de actuación, incorporando la imagen de marca de igualdad y el logotipo del distintivo "Igualdad en la Empresa".

❖ Medida 8.4. Relaciones con terceros

Acción 8.4.1.

Incorporar criterios específicos que valoren la existencia de medidas a favor de la igualdad en las empresas proveedoras y/o subcontratadas

## 8. PRESUPUESTO

CADIC, S.A. se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos necesarios para la implantación de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

## 9. GESTIÓN DEL PLAN

La Comisión de Igualdad es el órgano colegiado de trabajo, consulta y participación encargado de la elaboración de los planes de igualdad de CADIC, S.A. y de proponer las medidas adecuadas para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de igualdad de género, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad de CADIC, S.A.

En la actualidad la Comisión está integrada por dos personas, en representación de la Dirección de la empresa y la Representación Legal de la Plantilla, que cuentan con formación específica en igualdad de oportunidades

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 10.1. Seguimiento del Plan

CADIC, S.A. entiende el seguimiento como un elemento decisivo de la ejecución del Plan que cumple no solo una función de control y vigilancia, sino también de fuente de información del impacto y evolución de la política de igualdad que está implementado la empresa. Es por ello necesario realizar una labor sistemática, concisa y objetiva que proporcione información real y precisa.

La Comisión de Igualdad será los órgano responsable de realizar el seguimiento del Plan, contando con el apoyo y asistencia del Departamento de Recursos Humanos y de aquellos departamentos o personas que sean responsables de la ejecución de las acciones.

El seguimiento, entendido como proceso de mejora continua e instrumento para la detección de obstáculos y reajuste, en su caso, de las acciones, se realizará de forma periódica durante la ejecución del Plan, teniendo en cuenta los indicadores previstos para cada medida.

Para ello se ha elaborado una ficha por medida en la que se incluyen indicadores de seguimiento, que será cumplimentada por la persona responsable de su implementación y remitida a la Comisión de Igualdad.

A partir de la información consignada en las fichas se redactará un informe de seguimiento, que incluirá las conclusiones extraídas del análisis de los datos de seguimiento y las recomendaciones o sugerencias de mejora en función de las dificultades encontradas durante la ejecución de las acciones.

Se realizará un informe anual durante el periodo de ejecución del Plan que servirá de base para la evaluación final, que se realizará cuando finalice la vigencia de este.

## 10.2. Evaluación del Plan

La evaluación tiene como objetivo realizar una valoración crítica de las intervenciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la fase de ejecución y seguimiento, a partir de la cual tomar decisiones de futuro. La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar esta evaluación, cuyas conclusiones serán presentadas a la Dirección de la entidad para su aprobación.

En el proceso de evaluación se realizarán las siguientes tareas:

1º Recopilación de información generada en el proceso de seguimiento a partir de los datos relativos a indicadores incluidos en las fichas de medidas.

2º Complimentación de cuestionarios específicos de evaluación del Plan por parte de la Dirección, la Comisión de Igualdad y la plantilla.

3º Análisis y valoración de la información obtenida con el objetivo de detectar debilidades y fortalezas.

4º Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en la empresa.