



CENER | CENTRO NACIONAL DE
ENERGÍAS RENOVABLES



CENER | CENTRO NACIONAL DE
ENERGÍAS RENOVABLES

Plan de Igualdad de **CENER**



CENER

CENTRO NACIONAL DE
ENERGÍAS RENOVABLES

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
I.1.	MARCO NORMATIVO.....	1
I.2.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	2
I.3.	METODOLOGÍA.....	2
II.	PLAN DE IGUALDAD	7
II.1.	FINALIDAD.....	7
II.2.	ESTRUCTURA.....	8
II.3.	DESARROLLO DEL PLAN.....	12
II.4.	COMUNICACIÓN DEL PLAN.....	26
III.	IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	27
III.1.	MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	27
III.2.	IMPLANTACIÓN.....	27
III.3.	ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN.....	28
III.4.	METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN.....	28
IV.	ANEXOS	32



I. INTRODUCCIÓN

I.1. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos como la **Declaración Universal de los Derechos humanos**, y un **principio fundamental en la Unión Europea** recogido en sus tratados y numerosas directivas que han sido incorporadas en nuestro ordenamiento jurídico, entre las que destacan la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113/CE, sobre la aplicación de la igualdad de trato en lo que se refiere al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

En España, la promulgación de la constitución de 1978, al prohibir cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, supuso el punto de partida de la igualdad legal hombre-mujer. Pero esta norma no ha sido suficiente para llegar a la igualdad real, de ahí que haya sido necesario implantar políticas concretas para corregir estas desigualdades.

A partir del año 2007 con la aprobación de la **LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES** es cuando se ha producido el avance más significativo en las leyes de igualdad.

“De conformidad con lo dispuesto en esta ley, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un **plan de igualdad**”.

El pasado 1 de marzo de 2019, el Gobierno aprobó el **Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**.

Entre otras cuestiones, establece la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad para empresas de más de 50 personas en plantilla. Para ello, se ha dado un plazo para que las empresas pueden adaptarse a este nuevo requerimiento. Los plazos son:

- 1 año para empresas con una plantilla de entre 150 y 250 personas.
- 2 años para empresas con una plantilla de entre 100 y 150 personas.
- 3 años para empresas con una plantilla de entre 50 y 100 personas.



I.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

Cener desarrolla su actividad en cuatro centros, tres de ellos están ubicados en Navarra. Se trata de los centros de Sarriguren, Sangüesa y Aoiz. El otro centro se sitúa en Sevilla.

El presente Plan de Igualdad afecta a **todo el personal del CENER**, incluyendo a todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la plantilla total de la empresa, incluyendo los antedichos centros de trabajo, y bajo cualquier tipo de relación contractual laboral.

Cener incluye información de todo su personal en el momento de realizar el Diagnóstico y el Plan de Igualdad.

AMBITO TEMPORAL

El Plan de Igualdad abarca el periodo de tiempo 2021-2025, concretamente entre el 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2025. Las actividades previstas en cada una de las anualidades se desarrollarán en el plazo de un año contado de fecha a fecha, tomando como fecha inicial del cómputo de los plazos el día en que el Registro competente apruebe la inscripción del presente Plan de Igualdad.

I.3. METODOLOGÍA

I.3.1. Objeto y Alcance

Para CENER la elaboración de este Plan de Igualdad supone consolidar el camino de la Gestión para la Igualdad y cumplir con los requisitos legales contemplados en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El presente Plan de Igualdad, tiene como **objetivo** principal plasmar el compromiso y las actuaciones a realizar para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en CENER y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para ello se pondrán en marcha un conjunto ordenado de acciones cuyos objetivos persiguen:

- Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas independientemente de su sexo.
- Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.
- Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes de CENER para que favorezcan la gestión de la igualdad en el entorno de la Organización.
- Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de todas las personas.



- Integrar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas.
- Promover actuaciones tractoras en el entorno.
- Sistematizar las actuaciones de forma que permanezcan en la Organización.

Este Plan es **aplicable** a CENER y sus acciones van encaminadas a mejorar la igualdad en la organización de forma que todas las personas que la conforman tengan acceso en iguales condiciones a los recursos de la organización.

I.3.2. Agentes Intervinientes y Funciones

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- D. Manuel Rodríguez Martín, Director de Emprendimiento.
- D. Eduardo Aznar Zozaya, Director de Desarrollo de Negocio.
- D. Jose Ramón Ábrego Garrues, Responsable de Calidad y PRL.
- Dña. Julia Elizalde Urmeneta, Jefa de Comunicación y Relaciones Institucionales.
- D. Miguel Iriarte Zabalza, Director de RRHH y Organización.

En representación de la plantilla por:

- Dña. Raquel Garde, Presidenta del Comité de Empresa, LAB.
- D. Joseba Garciandía Archanco, ELA
- Dña. Alicia Kalms, ELA.
- D. Ibai Abentin Usunariz, secretario del Comité de Empresa, LAB.
- D. Sergio Marín Tejado, ELA

La Comisión Negociadora decide crear un Grupo de Igualdad que interviene directamente en la elaboración del Plan, así como en su implementación. En todo caso las funciones de seguimiento, evaluación y revisión periódica corresponderán a la Comisión Negociadora.

El Grupo de Igualdad está formado por las siguientes personas:

- Raquel Garde.
- Beatriz Mendez.
- Marta Sampedro.
- Irantzu Alegría.
- Maria Ezcurra.
- Jose Ramón Abrego.
- Miguel Iriarte.

La Comisión Negociadora y el resto de agentes tienen una función muy importante. Describimos a continuación sus funciones:

Agentes	Función
---------	---------



Dirección/ Empresa	<ul style="list-style-type: none">• Voluntad y compromiso de avanzar en la igualdad de género.• Aporta información cuantitativa sobre la plantilla y cualitativa sobre los procesos de trabajo relacionados con las áreas de análisis.• Crea la Comisión Negociadora junto a la RLT.• Negocia con la RLT.• Realiza las comunicaciones a la plantilla.
RLT	<ul style="list-style-type: none">• Voluntad y compromiso de avanzar en la igualdad de género.• Crea la Comisión Negociadora junto a la empresa.• Negocia con la empresa.• Aporta información fiel y relevante para la elaboración del diagnóstico.• Participa en la realización del diagnóstico.
Comisión Nego- ciadora	<p>Todas aquellas previstas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, incluyendo entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none">• Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.• Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.• Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.• Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.• Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.• Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.• El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
Grupo de Igual- dad	<ul style="list-style-type: none">• Participa en sesiones de sensibilización /formación.• Aporta información de su ámbito competencial.• Diseña, planifica e impulsa todo el proceso.• Participa en la realización del diagnóstico y elaboración del Plan.• Implementación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.



Talentix	<ul style="list-style-type: none">• Asesora y desarrolla las tareas que requieren mayor cualificación en materia de género.• Propone documentos y herramientas de trabajo.• Diseña y propone un programa de trabajo.• Recoge información cuantitativa y cualitativa.• Presenta la información a analizar desde una perspectiva de género, para su aprobación por parte de la Comisión Negociadora.• Realiza un análisis de género de la información recogida.• Elabora el informe diagnóstico.• Presenta a la Comisión Negociadora el Informe Diagnóstico.• Dinamiza las sesiones de establecimiento de objetivos de igualdad.• Asesora en la priorización de acciones.• Elabora / asesora en la elaboración del Plan de Igualdad.
----------	--

I.3.3. Funcionamiento de la Comisión Negociadora.

Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse como mínimo una vez cada tres meses, así como cuantas veces sea necesario y/o se acuerde.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de las personas consultoras que se acuerden, que intervendrán con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora, si así lo acordase, podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

**Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.**

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

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

I.3.4. Procedimiento

Con el objetivo de que el Plan de Igualdad sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de este grupo, se ha partido de la elaboración de un diagnóstico de la situación actual de CENER de acuerdo al modelo IGE desarrollado por el Instituto Navarro para la Igualdad.

A la vista de las conclusiones del diagnóstico y áreas de mejora detectadas se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellas áreas en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

En base a estos objetivos se han realizado varias sesiones con el Grupo de Igualdad para aprobar los objetivos definitivos en cada área de trabajo y concretar las acciones correspondientes. Estas acciones han ido surgiendo del debate y las propuestas de las personas del Grupo, bajo el asesoramiento de la empresa consultora. Las acciones incluidas han sido consensuadas por el Grupo y van encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de CENER.

Finalmente, y para acabar de definir el Plan se han establecido para cada una de las acciones una serie de indicadores que van a permitir realizar un seguimiento de las acciones y de los cambios que se producen con respecto a la situación inicial detectada en el diagnóstico. Asimismo, se han asignado responsables para cada acción y se han periodificado en el tiempo, haciendo una programación realista de acuerdo a la capacidad de ejecución de la empresa.

El plan presentado no trata de ser una serie de acciones puntuales, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se genera un procedimiento interno estable en el tiempo, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan en la organización.

De esta manera, se plantea esta iniciativa como un proceso de mejora interna, de búsqueda de la calidad y la excelencia desde nuevas perspectivas, así como de elemento tractor de nuestro entorno.



II. PLAN DE IGUALDAD

II.1. FINALIDAD

Este Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de CENER por lo que, con este fin continuista, se ha contemplado la creación del GRUPO DE IGUALDAD que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

Estos compromisos quedan reflejados en el conjunto de actuaciones, que concretan los objetivos prioritarios a llevar a cabo en este I Plan de Igualdad.

- La puesta en marcha de los planes y actuaciones deberá contar con la implicación de todas las mujeres y hombres de CENER. Tanta importancia tendrá la concreción de las medidas como el que éstas sean conocidas, y entendidas por todas las personas.
- Los planes de actuación surgen del análisis de los resultados del diagnóstico e irán objetivados, con indicadores numéricos que se incorporarán a la gestión cotidiana de la empresa, dentro de los planes de Gestión. De esta forma, se utilizará el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Gestión, para evaluar los planes de igualdad.
- Se ha creado el **Grupo de Igualdad** con el objeto de definir y realizar el seguimiento del PLAN DE IGUALDAD en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto se consoliden, y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo.



II.2. ESTRUCTURA

De acuerdo a las áreas de análisis realizadas en el diagnóstico según el modelo IGE, el Plan se estructura en parte de esas áreas, en concreto, aquellas en las que se han encontrado aspectos de mejora para avanzar en el camino de la igualdad.

Las áreas que han sido objeto de análisis en el diagnóstico se resumen en el siguiente gráfico:



Tal y como se ha comentado en el apartado I.2.3. que describe el procedimiento utilizado para diseñar el Plan, y partiendo de las conclusiones del diagnóstico, a continuación, se presenta un resumen del Plan de Igualdad de CENER, en el que se puede ver claramente las áreas y los objetivos marcados para cada una de esas áreas, así como su planificación en el tiempo.



EJE	Área de actuación	Objetivos	Ejecución			
			2021	2022	2023	2024
LIDERAZGO POLÍTICA Y ESTRATEGIA	POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Objetivo 1.1. Incorporar la igualdad en la política de la empresa		X		
		Objetivo 1.2. Integrar la igualdad en la cultura de la empresa	X	X		
		Objetivo 1.3. Mantener “un radar” que permita detectar si se producen comentarios machistas y tomar medidas si es necesario	X			
		Objetivo 1.4. Elaborar un protocolo de actuaciones para incluir la dimensión de género en las actividades de investigación de CENER	X	X		
		Objetivo 1.5. Elaborar un Plan de Evaluación del Impacto del Plan de Igualdad		X		
	COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN	Objetivo 2.1. Comunicar a la plantilla los resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad de Cener	X		X	
		Objetivo 2.2. Diseñar un Plan de Comunicación en materia de Igualdad y ponerlo en marcha	X	X		
		Objetivo 2.3. Hacer un uso inclusivo del lenguaje	X			X
		Objetivo 2.4. Facilitar que la plantilla pueda comunicar temas relacionados con Igualdad	X			
PERSONAS	GESTIÓN DE RRHH	Objetivo 3.1. Equilibrar la proporción de mujeres y hombres en 3 de los centros de trabajo (Sarriguren, Sangüesa y Aoiz)	X			
		Objetivo 3.2. Disminuir el grado de segregación horizontal	X			
		Objetivo 3.3. Disponer de un procedimiento de promoción igualitario		X	X	X



		Objetivo 3.4. Asegurar un proceso de selección de personal con perspectiva de género	X	X		X
		Objetivo 3.5. Dar respuesta a la nueva normativa relacionada con igualdad y retribución	X	X		
		Objetivo 3.6. Fomentar la corresponsabilidad en el personal de Cener		X		
		Objetivo 3.7. Revisar el Plan de conciliación actual	X			
		Objetivo 3.8. Atender las necesidades concretas de víctimas de violencia de género				X
		Objetivo 3.9. Crear grupo que analice en profundidad y extraiga conclusiones de algunos datos cuantitativos.	X			
	SALUD LABORAL	Objetivo 4.1. Gestionar la Salud Laboral con perspectiva de género		X	X	X
		Objetivo 4.2. Garantizar un lugar de trabajo libre de acoso sexual y/o por razón de sexo	X			
	REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Objetivo 6.1. Intentar que en el Comité de Empresa haya una mayor presencia de mujeres			X	



EJE	Área de actuación	Objetivos	Ejecución			
			2020	2021	2022	2023
RELACIÓN CON EL ENTORNO	RELACIÓN CON LA CLIENTELA, IMA- GEN Y COMUNICA- CIÓN EXTERNA	Objetivo 10.1. Utilizar un lenguaje inclusivo en las comunicaciones hacia el exterior		X		X
		Objetivo 10.2. Mostrar al exterior la apuesta de Cener con la igualdad			X	X
	CONTRATACIÓN EXTERNA Y COM- PRAS	Objetivo 11.1. Integrar el principio de igualdad en las relaciones con entidades proveedoras		X		

**II.3. DESARROLLO DEL PLAN****OBJETIVO GENERAL:**

Alcanzar en la empresa la igualdad de trato y eliminar la discriminación por razón de sexo.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA**ÁREA 1 – POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL****Objetivo 1.1. Incorporar la igualdad en la política de la empresa**

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Revisar los valores de Cener e incluir uno relacionado con Igualdad	R. Garde	<ul style="list-style-type: none">Incluir valor de igualdad	X			
Comunicar al personal que se incorpora el valor Igualdad de Género	J.R. Ábrego	<ul style="list-style-type: none">Comunicado realizadoNº y % de M y H a quien se comunica sobre el total de M y H en plantilla	X			
Elaborar una Política de Igualdad, una Declaración de Intenciones	J.R. Ábrego	<ul style="list-style-type: none">Política elaborada y difundidaNº y % de M y H sobre el total de M y H	X			
Determinar cuál es la mejor ubicación para la Política de Igualdad	J.R. Ábrego	<ul style="list-style-type: none">Política ubicada	X			

Objetivo 1.2. Integrar la igualdad en la cultura de la empresa

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Garantizar la continuidad y funciones del grupo de trabajo del plan de Igualdad. Definir composición y funcionamiento, así como asegurar el crédito de horas para las personas que participen (reuniones, desarrollo de tareas)	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none">Nota sobre composición y funcionamiento publicada	X			
Realizar una formación – sensibilización dirigida al personal	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none">Formación realizada		X		



		<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de M y H que reciben formación sobre el total de M y H en plantilla 				
Colocar fotografías de científicas y científicos en las salas de reuniones y/o dar a conocer biografías de pioneros y pioneras	M. Sampedro	<ul style="list-style-type: none"> Nº ubicaciones previstas Colocadas en todas las ubicaciones acordadas % de fotografías y/o biografías de M y H 		X		
Formación específica a Responsables y Mandos Intermedios	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none"> Formación realizada Nº y % de M y H que reciben formación sobre el total de M y H en estos puestos 		X		
Objetivo 1.3. Mantener “un radar” que permita detectar si se producen comentarios machistas y tomar medidas si es necesario						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Incluir en “el orden del día” de las reuniones de seguimiento trimestral un punto dedicado a compartir información de este tema	Grupo de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº reuniones en las que se aborda este punto / nº reuniones mantenidas 	X			
Objetivo 1.4. Elaborar un protocolo de actuaciones para incluir la dimensión de género en las actividades de investigación de CENER:						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Formación específica para el personal de Cener.	Grupo de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Formación realizada 		X		
Elaboración de una guía o manual de uso interno para abordar estos aspectos en nuestros proyectos y en nuestra actividad investigadora, apoyándonos en la documentación disponible en el “Toolkit gender in EU-funded research Gender in research Yellow Window”	Grupo de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Documento elaborado 	X			
Poner en común las redacciones que ya están elaboradas	B. Mendez	<ul style="list-style-type: none"> Puesta en común realizada Documento elaborado 	X			



Redactar “párrafos” oficiales y estandarizados y darlos a conocer a las personas interesadas	B. Mendez	<ul style="list-style-type: none"> • Documento difundido • Nº y % de M y H que reciben la información sobre el total de M y H con interés 	X			
Objetivo 1.5. Elaborar un Plan de Evaluación del Impacto del Plan de Igualdad						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Determinar una lista de indicadores y/o medidas que permita evaluar en qué grado ha impactado el Plan en la política y cultura de Igualdad	I. Alegría	<ul style="list-style-type: none"> • Lista elaborada • Impacto evaluado 		X		

ÁREA 2 – COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN						
Objetivo 2.1. Comunicar a la plantilla los resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad de Cener						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Correo electrónico, Intranet y/o nota de prensa interna que destaque aspectos fundamentales del Plan de Igualdad (del diagnóstico, del Plan y del equipo)	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación elaborada y enviada • Nº y % de M y H que reciben comunicación sobre el total de M y H en plantilla 	X			
Plantear un sistema de seguimiento del Plan que sea accesible a cualquier persona de la empresa	M. Ezcurra	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos elaborados 			X	
Objetivo 2.2. Diseñar un Plan de Comunicación en materia de Igualdad y ponerlo en marcha						
Compartir con la Responsable de Comunicación el interés en “hacer campañas” con una frecuencia determinada	R. Garde, M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none"> • Conversación mantenida 	X			
Elaborar un Plan de Comunicación en materia de Igualdad	R. Garde	<ul style="list-style-type: none"> • Completo 100% al finalizar 2022 • Plan realizado 		X		
Elaborar y dirigir comunicación específica para el personal de subcontratas habituales o de duración	Grupo de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación elaborada • Identificar procedimiento/responsable 	X			



determinada (prestación de servicios de más de 2 meses, por ejemplo)		de comunicar a nuevas subcontratas • Comunicación a subcontratas actuales realizada				
<i>¿Póster? Mensajes en positivo: defensa de igualdad de derechos</i>	R. Garde, M. Iriarte	• Nº pósters expuestos	X			
<i>Lanzar mensajes al personal en días señalados (sumarse a alguna campaña)</i>	R. Garde, M. Iriarte	• Nº mensajes lanzados • Nº y % de M y H que reciben mensajes sobre el total de M y H en plantilla	X			
Objetivo 2.3. Hacer un uso inclusivo del lenguaje						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Elaborar un documento sencillo sobre lenguaje inclusivo, con ejemplos concretos (Diccionario de Igualdad)	B. Mendez	• Documento elaborado	X			
Entregar el documento, “algo” en formato físico	M. Sampedro	• Definido y entregado • Nº y % de M y H que reciben el documento sobre el total de M y H en plantilla	X			
Revisar documentos de uso habitual (mails a todo el personal, instrucciones, Memorias anuales, Manual de Bienvenida, documentos relacionados con la evaluación del desempeño, etc.) y adecuar las plantillas	M. Ezcurra	• Revisados 100% de documentos • Nº documentos adecuados / nº documentos total				X
Objetivo 2.4. Facilitar que la plantilla pueda comunicar temas relacionados con Igualdad						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024



Crear un buzón, físico o digital, para recibir mensajes relacionados con la igualdad de la plantilla y/o personal subcontratado	M. Ezcurra	<ul style="list-style-type: none">• Buzón operativo• Nº mensajes recibidos	X			
---	------------	---	---	--	--	--

**ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: PERSONAS**

ÁREA 3 – GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
Objetivo 3.1. Equilibrar la proporción de mujeres y hombres en 3 de los centros de trabajo (Sarriguren, Sangüesa y Aoiz)						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
En igualdad de condiciones, incorporar mujeres en los centros en los que están infrarrepresentadas	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none">• Nº de M y H incorporados en esos centros• % incremento de M en centros en los que ellas están infrarrepresentadas	X			
Objetivo 3.2. Disminuir el grado de segregación horizontal						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Discriminación positiva en favor del género correspondiente subrepresentado en determinadas áreas (ej. mujeres en LEA, hombres en Admon.) (por ejemplo, manteniendo una conversación con la Escuela de Lumbier y explicando que se apuesta por la igualdad)	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none">• Actuación realizada• Registro de candidaturas y personas seleccionadas• % incremento de M-H en áreas en las que ellas están infrarrepresentadas	X			



Objetivo 3.3. Disponer de un procedimiento de promoción igualitario						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Analizar los criterios utilizados para evaluar el “mérito” de cada persona con el fin de asegurar que no existen sesgos y estereotipos relacionados con el género	I. Alegría	<ul style="list-style-type: none">• Análisis efectuado y documentado• Nº de criterios cambiados / nº criterios				X
Sensibilización-formación en materia de evaluación de personas y promoción.	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none">• Formación realizada• Nº y % de M y H que reciben la formación sobre el total de M y H con implicación en promoción		X		
Analizar si las cargas familiares afectan negativamente a las posibilidades de promoción.	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none">• Análisis efectuado y documentado			X	
Objetivo 3.4. Asegurar un proceso de selección de personal con perspectiva de género						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Ofrecer una formación - sensibilización a Responsables y mandos intermedios que toman decisiones relacionadas con la selección y al personal que forma parte de Recursos Humanos.	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none">• Formación realizada• Nº y % de M y H que reciben la formación sobre el total de M y H con implicación en selección		X		



Revisión, y adecuación si procede, de perfiles de puestos y de competencias y criterios a valorar en cada proceso de selección	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none"> Nº perfiles, competencias y criterios revisados / nº procesos de selección Nº perfiles, etc. Adecuados / nº revisiones 				X
Utilizar CV ciego en las fases iniciales del proceso de selección	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none"> Relación CV ciego – procesos de selección (o nº procesos con CV ciego / nº total procesos) 	X			
Objetivo 3.5. Dar respuesta a la nueva normativa relacionada con igualdad y retribución						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Realizar el registro salarial	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none"> Registro realizado 	X			
Realizar una auditoría salarial	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none"> Auditoría salarial realizada 	X			
Análisis de resultados y preparación de Plan de acciones para corregir los casos de desigualdad por género que se detecten (brecha salarial)	Grupo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Informe de análisis Plan de Acciones 		X		
Objetivo 3.6. Fomentar la corresponsabilidad en el personal de Cener						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Sensibilización en esta materia a responsables y mandos intermedios (<i>podría ser parte de esa formación que ya hemos nombrado 2 veces o una píldora concreta si os interesa más hacer formaciones cortas o más espaciadas...</i>)	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none"> Formación realizada Nº y % de M y H que reciben la formación sobre 		X		



		el total de M y H en plantilla				
Comunicar a futuros padres y madres sus derechos a nivel de conciliación y preguntar por sus planes de una misma manera	M. Iriarte	<ul style="list-style-type: none"> Registro. Información a todas las solicitudes (o Nº y % de M y H que reciben la comunicación sobre el total de M y H con derechos) 		X		
Objetivo 3.7. Revisar el Plan de conciliación actual						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Analizar medidas actuales de conciliación y determinar si dan respuesta a las necesidades de la plantilla	B. Mendez	<ul style="list-style-type: none"> Análisis realizado y documentado Conclusión alcanzada y documentada 	X			
Plantear la posibilidad de adoptar nuevas medidas, teniendo en cuenta la experiencia adquirida durante la pandemia (¿Flexibilidad horaria? ¿Tema desconexión digital?)	B. Mendez	<ul style="list-style-type: none"> Posibilidad planteada Conclusión alcanzada y documentada 	X			
Objetivo 3.8. Atender las necesidades concretas de víctimas de violencia de género						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Elaborar guía con posibles medidas para dar respuesta a la necesidad concreta	M. Sampedro	<ul style="list-style-type: none"> Guía elaborada y difundida 				X

**Objetivo 3.9. Crear grupo que analice en profundidad y extraiga conclusiones de algunos datos cuantitativos. Identificamos varios aspectos para analizar:**

Identificar causas por las que un % menor de mujeres de otros países se plantean trabajar en Cener

Existencia de categorías desequilibradas en cuanto a niveles y baja proporción de mujeres en puestos de liderazgo

Desequilibrio en la categoría de personas más jóvenes (menos de 25 años, solo hombres) y/o en “contrato en prácticas”

% jornada completa y jornada parcial de H y M

Analizar las causas de la brecha salarial

Bajas laborales.

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Analizar estado actual y posibles causas	Grupo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Análisis realizado y documentado• Causas identificadas y documentadas	X			
Idear acciones que equilibren la situación cuando se hayan detectado causas sobre las que incidir.	Grupo de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Nº acciones ideadas en cada situación• Análisis y documentación del impacto de las ideas aplicadas	X			

ÁREA 4 – SALUD LABORAL**Objetivo 4.1. Gestionar la Salud Laboral con perspectiva de género**

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Analizar en profundidad el estudio de Riesgos Psicosociales y prestar especial atención a la información relacionada con estrés	J.R. Ábrego	<ul style="list-style-type: none">• Análisis realizado y documentado• Conclusión alcanzada y				X



		documentada respecto a estrés				
Realizar las evaluaciones de puestos teniendo en cuenta las diferencias físicas entre M y H	J.R. Ábrego	<ul style="list-style-type: none"> Nº puestos evaluados con perspectiva de género / nº puestos evaluados 			X	
Identificar posibles adaptaciones en puestos o procedimientos para anular las diferencias físicas entre M y H.	J.R. Ábrego	<ul style="list-style-type: none"> Adaptaciones identificadas, realizadas 		X		
Objetivo 4.2. Garantizar un lugar de trabajo libre de acoso sexual y/o por razón de sexo						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Revisar y mejorar el protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	J.R. Ábrego	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo revisado 	X			
Comunicar si se realizan cambios y recordar al personal dónde se encuentra el Protocolo	J.R. Ábrego	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación emitida Nº y % de M y H que reciben la comunicación sobre el total de M y H en plantilla 	X			

ÁREA 6 – REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA						
Objetivo 6.1. Intentar que en el Comité de Empresa haya una mayor presencia de mujeres						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
En la fase de campaña, animar a las mujeres a participar en las listas y a ocupar puestos más altos	R. Garde	<ul style="list-style-type: none"> Nº de M a quien se anima 			X	



Compartir con los diferentes sindicatos que forman parte del Comité este objetivo y su intencionalidad	R. Garde	• Nº de sindicatos con quienes se comparte /nº sindicatos total			X	
--	----------	---	--	--	---	--

**ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: RELACIÓN CON EL ENTORNO**

ÁREA 10 – RELACIÓN CON LA CLIENTELA. IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA						
Objetivo 10.1. Utilizar un lenguaje inclusivo en las comunicaciones hacia el exterior						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Hablar con la Responsable de Comunicación y proponer el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones (por ejemplo, en ofertas y contratos, notas de prensa, redes sociales, etc.)	R. Garde	<ul style="list-style-type: none">• Conversación mantenida	X			
Revisar documentos de uso habitual (ofertas, presentaciones, etc.) y adecuar las plantillas	M. Ezcurra	<ul style="list-style-type: none">• Revisados 100% de documentos• Nº documentos adecuados / nº documentos total			X	
Objetivo 10.2. Mostrar al exterior la apuesta de Cener con la igualdad						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Compartir las campañas internas (por ejemplo, del Día de la Mujer) con el exterior	R. Garde	<ul style="list-style-type: none">• Nº campañas compartidas con el exterior / nº total campañas			X	
Contactar con centros escolares y ofrecer la posibilidad de que mujeres profesionales de Cener se muestren como referentes	B. Méndez	<ul style="list-style-type: none">• Nº de centros contactados• Nº intervenciones realizadas / nº centros contactados		X		



ÁREA 11 – CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS						
Objetivo 11.1. Integrar el principio de igualdad en las relaciones con entidades proveedoras						
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2021	2022	2023	2024
Incluir en el cuestionario que se remite a la empresa proveedora (a nivel nacional) la pregunta acerca de si tienen Plan de Igualdad, sin que la respuesta sea vinculante.	J.R. Ábrego	<ul style="list-style-type: none">• Includido en el cuestionario.• Revisión periódica de respuestas e informe	X			



II.4. COMUNICACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad se comunicará internamente a todas las personas de la plantilla, utilizando los canales formales de comunicación de la empresa.

- Asegurando que la información llega a toda la plantilla.
- Detallando claramente el proceso de integración de la igualdad, y los objetivos que se desean alcanzar.
- Informando sobre la creación del grupo de trabajo de Igualdad.

Para garantizar que el Plan se comunica a toda la plantilla se ha incluido en el área de Comunicación Interna, el siguiente objetivo **“Comunicar a la plantilla los resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad de Cener”**.

Para ello, y a fin de que llegue a toda la plantilla, se utilizarán diferentes canales de comunicación de los que se encuentran disponibles en la empresa.

Asimismo, también se incluyen en el Plan acciones de comunicación externa, **mostrar al exterior la apuesta de Cener con la igualdad**.



III. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

III.1. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas y objetivos del plan de igualdad, se contarán con los siguientes medios materiales y humanos:

- Personas con crédito horario (la totalidad de estas actividades previstas en el Plan se considerará tiempo efectivamente trabajado). Las siguientes personas integrantes del Grupo de Igualdad, trabajaran en la implantación de las medidas recogidas en el plan, contando para ello con un crédito horario específico, que les garantice el desarrollo necesario para la consecución de los objetivos planteados. Concretamente se contará la participación de las siguientes personas:
 - Raquel Garde.
 - Beatriz Mendez.
 - Marta Sampedro.
 - Irantzu Alegría.
 - Maria Ezcurra.
 - Jose Ramón Abrego.
 - Miguel Iriarte.
- Medios económicos. Anualmente se dispondrá de un presupuesto específico para la implementación de las medidas previstas para cada ejercicio. Adicionalmente se analizarán convocatorias de subvenciones o ayudas específicas para contar con la mayor financiación posible.
- Contratación de asesores externos especializados en igualdad cuando sea necesario.

III.2. IMPLANTACIÓN

Una vez elaborado y definido el Plan de Igualdad y aprobado por la Dirección, ha de iniciarse la puesta en marcha de las acciones. Este supone un momento crítico del proceso, ya que implica llevar a la práctica aquello que hemos considerado necesario en la empresa para avanzar en Igualdad de Género.

Paralelamente a este proceso, se deben producir otros dos, que son complementarios a la ejecución del Plan, y son su seguimiento, por un lado, y la incorporación de medidas al proceso de negociación colectiva y su plasmación en convenio colectivo o acuerdo de empresa en su defecto, por otro. Por tanto, en esta fase, no se trata de un esquema secuencial de pasos, sino de procesos paralelos (puesta en marcha de actuaciones, negociación colectiva y seguimiento) que hay que poner en marcha con la implantación.

Los **objetivos** que se han de perseguir en esta fase de implantación son:

- Poner en marcha las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento periódico del desarrollo del Plan.



- Detectar posibles desajustes para introducir las reorientaciones necesarias en el contenido o en el proceso de implementación del Plan.
- Incorporar a la negociación colectiva aquellos aspectos que sean susceptibles de ser consolidados a través de esta herramienta.

A modo de sugerencia, se dan a continuación una serie de pautas a tener en cuenta con el fin de asegurar un mayor éxito en la **puesta en marcha de las acciones**.

- El Plan se ha difundido y se ha **informado** a todo el personal de la empresa y al resto de agentes acerca de sus objetivos, estructura y características principales incluyendo en estas acciones a los agentes externos y el contexto social.
- Se ha establecido un **cronograma de trabajo**, con una secuencia en la implementación de las medidas.
- Se han distribuido **responsabilidades** para cada una de las medidas, en función de las competencias de las distintas personas en relación con su contenido.
- Se han establecido **indicadores** que aporten información relevante y de utilidad para el seguimiento y la evaluación de la implementación del Plan.
- Se dispone de los **recursos** necesarios (humanos, técnicos y económicos) para ejecutar cada una de las medidas.
- Se ha **formado** a una representante sindical, responsables y personas vinculadas al desarrollo del Plan.

III.3. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN

El **Seguimiento**, como proceso interno, se debe llevar a cabo por personas que estén implicadas desde el principio en el diseño y elaboración del Plan. Por ello debe ser el Grupo de Igualdad el que impulse las acciones y realice el seguimiento y evaluación del Plan, aunque se incorpore a nuevas personas que tendrán que realizar unas u otras tareas de seguimiento en función de su posición en la empresa.

Para apoyar las labores de seguimiento, el Grupo de Igualdad debe contar con el apoyo de la dirección de la empresa, las personas responsables de área y el comité de empresa.

Además, para la recogida de información se designará a aquellos y aquellas agentes que tengan más relación con el aspecto a observar o medir. Se deberá implicar a mandos intermedios y a representantes legales de trabajadoras y trabajadores, que aportarán la información correspondiente a su ámbito de actuación y trabajarán, junto al Grupo, los datos obtenidos de cara al análisis de la información, elaboración de recomendaciones e informes de seguimiento.

III.4. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN

Confeccionar y desarrollar un **sistema de seguimiento** adecuado del desarrollo de un Plan, y una evaluación que nos permita el aprendizaje sobre lo realizado y, sobre este punto de partida, emprender una nueva etapa de mejora, constituyen sin duda, junto a un diagnóstico adecuado y riguroso, los pilares de la Incorporación de la Igualdad de Género en las empresas.



Por ello y para ello, el desarrollo de medidas deberá ir acompañado de un buen sistema que vaya dando cuenta periódicamente de las actividades desarrolladas y sus resultados más inmediatos, sirviendo a su vez de base para la evaluación.

Para obtener la información se puede utilizar una **ficha de seguimiento** como la que se incluye en el Anexo I. Cada persona responsable de las acciones concretas cumplimentará la Ficha, aportando la información al Grupo de Trabajo para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Es recomendable que no solamente se cumplimenten las fichas de seguimiento, sino que posteriormente se realice un **informe de seguimiento** que nos ha de servir, por un lado, para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento, y por otro, para poder identificar posibles actuaciones futuras que nos sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan para conseguir un rendimiento óptimo en su implementación.

Cada informe de seguimiento resumirá la información obtenida de las herramientas de seguimiento para el periodo de que se trate, actualizará la información obtenida del periodo anterior, y analizará de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan.

Se realizarán sesiones de seguimiento, con sus correspondientes informes, al menos, cada 3 meses.

Sin perjuicio del antedicho plazo de revisión, el Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en la normativa vigente.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.



En el Anexo II se recoge una propuesta de índice y contenidos a incluir en los informes de seguimiento del Plan de Igualdad. Para cada uno de los apartados recogidos en el índice, se ofrece una breve explicación acerca de las cuestiones a incluir en él.

De este modo, se obtendrá un seguimiento continuo de la implementación del plan, en cuanto a nivel de ejecución, cumplimiento de los objetivos previstos, personas implicadas, y el proceso de desarrollo del plan.

Se habrá recogido información acerca de los obstáculos, resistencias y déficit encontrados en la ejecución de las distintas actuaciones, dejando constancia de las necesidades generadas, y permitiendo así el reajuste del Plan de Igualdad, de cara a la optimización de resultados, recursos y mejora del procedimiento.

En el caso de detectarse desviaciones, se establecerán, si procede, acciones correctivas encaminadas a reconducir la situación y el cumplimiento de los objetivos planificados.

Una vez finalizado el periodo de implantación del Plan, se procederá a realizar una **evaluación** del mismo. En un proceso de mejora continua, primero planificamos, a continuación, implementamos y finalmente evaluamos. La evaluación supone el punto de partida para iniciar un nuevo proceso de planificación.

La evaluación nos deberá aportar información sobre el propio proceso de desarrollo del Plan, los resultados y el impacto obtenido. Por tanto, se han de contemplar las tres vertientes: **evaluación de resultados, evaluación del proceso y evaluación del impacto**.

La **evaluación de resultados** nos permitirá conocer si se han cumplido los objetivos planteados en el Plan, en qué medida se han corregido las desigualdades encontradas en el diagnóstico, y el grado de consecución de los resultados esperados.

La **evaluación de procesos** nos permitirá dar respuesta a la pregunta ¿cómo se ha hecho?, la calidad del proceso de implementación, las dificultades encontradas y las soluciones aportadas, la capacidad de adaptación y flexibilidad del Plan, la participación de los diferentes agentes, etc.

La **evaluación del impacto** consiste en obtener información y valorar el grado de avance de la empresa en igualdad de género, los cambios en la cultura empresarial, recorriendo todas las dimensiones de la empresa, y la reducción de los desequilibrios en la presencia y el acceso a los recursos entre mujeres y hombres.

La evaluación plasmará los resultados en el **Informe de Evaluación**. Este será un documento que contendrá juicios de valor sobre cómo se ha hecho y qué resultados e impacto hemos obtenido, junto con las consiguientes propuestas de mejora y nos servirá además para informar de los resultados. El Anexo III muestra un modelo de Informe de Evaluación.

La evaluación también se utilizará en su caso para documentar y demostrar el cumplimiento de lo establecido en el propio plan y en la legislación vigente en materia de igualdad en las empresas, y de cara a la obtención de distintivos.



Tener conocimiento del avance producido en materia de Igualdad de Género en la empresa a raíz de la evaluación del plan, puede resultar útil para proyectar una imagen positiva de la empresa de cara al exterior.

III.4.1. Modificación del Plan de Igualdad

Siempre que, a la vista de los informes de evaluación periódicos, o cuando concurren causas excepcionales no previstas de conformidad con lo establecido en el RD 901/2020 de 13 de octubre, se determine la necesidad de modificación de medidas del Plan de Igualdad, se seguirá el siguiente procedimiento:

- La modificación podrá ser propuesta por iniciativa de la propia Comisión Negociadora o a solicitud del Grupo de Igualdad.
- Será la Comisión Negociadora la que esté facultada para la aprobación de las modificaciones que fuesen necesarias. En todo caso, la modificación requerirá del acuerdo de la Comisión Negociadora.
- Las modificaciones acordadas se recogerán en un acta de la Comisión Negociadora, procediéndose a la posterior actualización del texto del plan de Igualdad.



CENER

CENTRO NACIONAL DE
ENERGÍAS RENOVABLES

IV. ANEXOS

ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO

**FICHA DE SEGUIMIENTO****ÁREA:**

Fecha de realización:

Periodo de seguimiento: Trimestre: 1°_ / 2°_ / 3°_ / 4°_

Persona responsable:

Acción:

Objetivo al que responde:

Nivel de ejecución

 Sin empezar Bajo Medio Alto Finalizado

Actuaciones realizadas en el periodo

1.
2.
3.

Participantes

____hombres

____Mujeres

Indicador 1:

 Valor anterior Valor actual

Indicador 2:

 Valor anterior Valor actual

Indicador 3:

 Valor anterior Valor actual

Presupuesto/recursos

Ejecutado: _____

 Insuficiente Adecuado Excesivo

Observaciones

Obstáculos:

Necesidades generadas/derivadas:

Propuesta de corrección/ajuste:

Fecha entrega:

--/--/--

Firma responsable:



CENER

CENTRO NACIONAL DE
ENERGÍAS RENOVABLES

ANEXO II: INFORME DE SEGUIMIENTO

**INFORME DE SEGUIMIENTO****I. Información descriptiva general:**

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

2. Persona/s que lo elaboran y lo ratifican.

Información de referencia que nos servirá para ubicar los datos del informe en el proceso general, y localizar la información en su caso.

II. Resultados del seguimiento:

1. Estado de ejecución del Plan:

Dará cuenta del estado de ejecución del Plan respecto a lo previsto inicialmente. Incluirá;

- Nivel de ejecución del Plan, en general y conforme a lo previsto. Si se ha iniciado, es medio o alto, y si responde a lo que se había previsto para la fecha.
- Grado de desarrollo de los objetivos previstos. Ídem.
- Nivel de ejecución por áreas. Para cada área se especificará la misma información.

2. Resultados obtenidos:

Este apartado nos ofrecerá información sobre los resultados obtenidos a fecha del informe, respecto a los objetivos previstos.

- Nº y tipo de medidas desarrolladas en cada área.
- Nº y sexo de las personas beneficiarias de las medidas en cada área (cuando proceda)
- Nivel de formalización del compromiso de la igualdad con la empresa: se mantiene, aumenta, se reduce.

3. El Proceso de implementación:

Se dará cuenta de cómo se está ejecutando el Plan. En este apartado se recogerá la información derivada de la reunión del Grupo de Trabajo de Igualdad, aportando matices e información que pueda no haber sido plasmada en las herramientas de recogida de información:

- Adecuación del sistema de recogida de información: se referirá la utilidad de las herramientas de seguimiento y del sistema en su totalidad.
- Personas implicadas en el seguimiento, por sexo: quienes están colaborando en el seguimiento, previstas y no previstas, mandos intermedios, representantes sindicales u otras personas. También se recogerá la ausencia de personas implicadas inicialmente en el seguimiento.
- Grado de información del proceso, tanto de la dirección o Grupo de Trabajo hacia la plantilla, como de recepción de información del Grupo de Trabajo sobre el proceso.
- Adecuación de presupuestos y recursos para el desarrollo de las medidas, y ejecución de recursos respecto a lo previsto.
- Dificultades encontradas/ resistencias en la ejecución de las distintas medidas, respecto a contenidos, agentes y procesos.
- Soluciones aportadas por las personas implicadas en cada medida.

III. Conclusiones y propuestas

1. Conclusiones: puntos débiles y fuertes de la implementación.

2. Propuestas de reajuste

Ajustes necesarios en el Plan para un mejor funcionamiento, en cualquiera de sus ámbitos: mejora en el nivel de implementación, en los resultados que se obtengan o en el desarrollo de procesos.



CENER

CENTRO NACIONAL DE
ENERGÍAS RENOVABLES

ANEXO III: INFORME DE EVALUACIÓN



I. Proceso de implantación del PLAN DE IGUALDAD

Datos sobre el desarrollo del proceso de implantación del Plan de Igualdad de Género en la empresa, indicando tanto las fechas y plazos previstos, como los reales.

Información sobre la metodología utilizada para la evaluación del Plan de Igualdad: agentes, técnicas y tipo de información recogida.

II. Seguimiento del plan de igualdad

Los resultados de la puesta en práctica del plan de actuación y mejora en igualdad de género se recogerán en este apartado, en tres dimensiones:

1. Cumplimiento del Plan:

Dará cuenta del grado de ejecución del Plan, en general y por áreas de actuación.

2. Información sobre procesos:

Dará cuenta de cómo se ha ejecutado el Plan.

3. Información sobre resultados:

Este apartado nos ofrecerá información sobre los resultados obtenidos respecto a los objetivos previstos; es decir, en qué medida se han obtenido los valores o meta de los indicadores de control de cada una de las acciones del plan.

III. Impacto del plan de igualdad

IV. Continuidad del proceso en la empresa

Descripción de cómo se asegurará la continuidad del proceso de mejora en la empresa, recogiendo quién será la persona o equipo responsable, si se ha transformado en una sistemática o proceso implantado, si se ha integrado en los planes de gestión o de mejora generales de la empresa, etc.

V. Propuestas para los siguientes ciclos de mejora

Propuesta de posibles áreas de mejora a abordar en los siguientes ciclos de mejora, para los diferentes "ejes-IGE":

- Liderazgo, política y estrategia
- Gestión de personas
- Gestión de procesos
- Relaciones con el entorno