



III PLAN

IGUALDAD DE GÉNERO (2016-2019)

Elaboración: Pauma (Comisión de Igualdad)

Fecha aprobación: Noviembre 2016



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
1. Datos generales de la empresa	
2. Inserción del plan en la estrategia empresarial	
3. Proceso de diseño del plan: agentes y procedimiento	
2. ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO	7
1. Conclusiones y áreas de mejora	
3. PLAN DE IGUALDAD	11
1. Finalidad	
2. Estructura del plan	
3. Desarrollo del plan	
▪ Objetivos	
4. Plan de comunicación	
4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15
1. Agentes: Estructuras de gestión (grupo o comisión de seguimiento) y participación	
2. Metodología e Indicadores de seguimiento y evaluación	
5. ANEXOS: FICHAS DE MEDIDAS	18
1. Medidas (responsables, tiempos de ejecución, presupuesto)	
2. Tablas de recogida de información	
3. Cronograma	



1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el III Plan de Igualdad de Género de Pauma. Un Plan de Igualdad se define en el artículo 46 de la Ley 3/2007 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”*.

Este Plan tiene su inicio en la evaluación del II Plan de Igualdad de Género de Pauma y en el análisis de los resultados (procedimientos incorporados a la gestión) de la puesta en práctica del I Plan, realizado por la Comisión de Igualdad de Pauma.

Para la elaboración de este plan ha sido necesario, entre otras, realizar las siguientes tareas:

1. Priorizar áreas de mejora detectadas.
2. Diseñar acciones a implementar.
3. Asignar personas responsables de la ejecución y seguimiento de estas medidas.
4. Establecer el cronograma de trabajo.
5. Definir indicadores de seguimiento y evaluación del plan.

Octubre de 2016

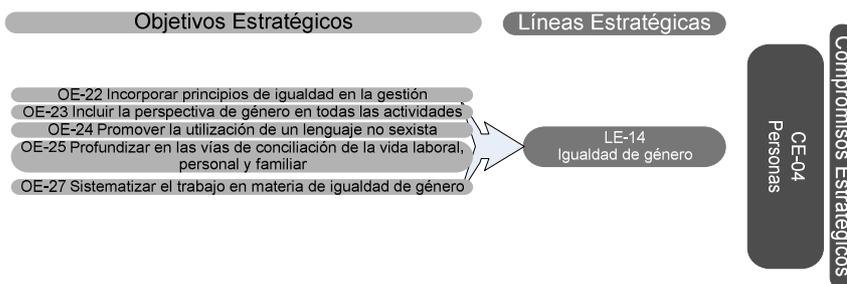
DATOS DE EMPRESA			
Razón social	Pauma		
CIF	B31157514		
Forma jurídica	Sociedad Limitada		
Dirección	C/ Valtierra, 13-Bajo. Pamplona. Navarra		
Teléfono	948383352 / 636775979		
E-mail	pauma@pauma.es		
Página Web	www.pauma.es		
ACTIVIDAD			
Sector	Servicios		
CNAE	8510		
Ámbito de actuación	Estatal		
DIMENSIÓN			
Plantilla actual Desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
	159	21	180
	88,3%	11,7%	100,00%

Inserción del plan en la estrategia empresarial.

Pauma es una Sociedad Limitada especializada en la gestión de recursos sociales y educativos, que desde el ámbito privado ofrece sus servicios profesionales principalmente a entidades públicas, aunque no de forma exclusiva.

Su actividad está orientada a prestar los servicios sociales y educativos que demanda la sociedad cada vez con mayor intensidad y variedad y a facilitar el progreso y la mejora de la calidad de vida de su población beneficiaria. Todo ello teniendo como base la creación de valor para sus grupos de interés y para la sociedad en general, el compromiso ético y social y el respeto hacia el medioambiente.

La estrategia empresarial de Pauma define cinco objetivos estratégico, el segundo de los cuáles es la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades de la entidad.



Además, en su deseo de satisfacer de una manera equilibrada las necesidades y expectativas de la clientela, población usuaria/beneficiaria, personas de la entidad y sociedad en general, Pauma adoptó en 2009 el Modelo EFQM como instrumento de diagnóstico y gestión que les permite evaluar el desempeño de toda la entidad en el proceso hacia la Excelencia informando sobre la calidad de la entidad, así como de los servicios que ofrece. La adopción de este modelo ha ayudado a avanzar en una gestión basada en principios de transparencia, eficacia y eficiencia. Fruto de este proceso Pauma obtuvo en 2013 el **Reconocimiento EFQM Excelencia Navarra 400+** y fue **Premio Navarro a la Excelencia** en ese mismo año.

El III Plan de Igualdad de género de Pauma se integra dentro de este sistema de gestión interna de la entidad y su estructura, siguiendo a metodología IGE, garantiza un mejor ajuste al mismo.

Además, el trabajo y compromiso con la Igualdad es parte también del compromiso de la entidad con la RSE: Pauma es firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2009 y anualmente presenta un Informe de Progreso en el que se reflejan los avances en base a los diez principios de dicho Pacto. En



2011 se realizó un diagnóstico en materia de **RSE siguiendo la Metodología InnovaRSE** (establecida por Gobierno de Navarra) y, en la actualidad, tras haber desarrollado y evaluado el Plan de Actuación previsto, se encuentra diseñando el Primer Ciclo de Mejora, basándose en los resultados obtenidos del desarrollo del Plan de Actuación que, entre otras, recogerá acciones en materia de igualdad, incluidas en este III Plan.

En 2010 el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad concedió a Pauma el **Distintivo “Igualdad en la empresa”**, marca de excelencia con la que se reconoce el interés y el trabajo de la entidad en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores mediante la implementación de medidas de acción positiva o planes de igualdad. Para su concesión se tienen en cuenta las condiciones de trabajo, los modelos de organización, las actuaciones y medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y en la promoción profesional, y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad en la empresa, así como en los resultados obtenidos.

El distintivo tiene una vigencia de tres años y, en cada uno de ellos, se presenta un informe anual de actividades desarrolladas en esta materia al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que lo evalúa con la perspectiva de constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que fueron merecedoras del distintivo “Igualdad en la empresa”.

Pauma fue la primera entidad de la Comunidad Foral de Navarra en recibir esta distinción y tras haberle concedido la primera prórroga (2013) está a la espera de la resolución de la segunda (2016).

En la misma línea, en 2015 elaboró su primer Informe de **Balance del Bien Común**, que sometió a auditoría externa. Este proceso le ha permitido a la entidad analizar las actuaciones realizadas desde un nuevo prisma y descubrir nuevos caminos por recorrer.

Proceso de diseño del plan: agentes y procedimiento.

En primer lugar debemos destacar que este documento es el resultado de horas de trabajo, dedicación y sobre todo de implicación por parte de las personas que han colaborado tanto en la evaluación del II Plan como en el desarrollo del III Plan de Igualdad de Género. En particular debemos agradecer la participación de las personas componentes de la Comisión de Igualdad y la Red Participativa de



Igualdad, sin las cuales esto no hubiera salido adelante, así como la del resto de personas consultadas en algún momento del proceso.

Una vez realizada la evaluación, se ha elaborado un listado con todas las áreas de mejora identificadas en cada uno de los ejes del Procedimiento IGE.

Tras ello se han seguido los siguientes pasos para perfilar el III Plan de Igualdad de género:

1º Seleccionar áreas de mejora (DÓNDE): a partir de todas las obtenidas, se propone hacer una selección de las áreas de mejora más factibles o interesantes y a partir de ahí seguir adelante con el procedimiento de definición de objetivos y acciones concretas.

Para realizar esta priorización se han tenido en cuenta tres criterios que tienen que ver con la **efectividad, factibilidad y notoriedad de las acciones.**

IMPULSO – EFECTIVA:

- Un avance real en Igualdad de género.
- Un motor para otras áreas de mejora.
- Fáciles y motivadoras para continuar con el proyecto.
- Efectivas para la integración del enfoque de género.

VIABLE - FACTIBLE:

- Recursos económicos.
- Recursos técnicos.
- Plazos de ejecución.
- Aspectos organizativos.

IMPACTO - NOTORIA:

- Visibles sobre todo internamente, hacen creíble el proyecto.
- Repercusión interna y externa.

La Comisión de Igualdad ha contado con el listado de áreas de mejora con anterioridad para poder realizar un análisis y una primera selección de las mismas.

En sesiones conjuntas con la dirección de la empresa se han puesto en común esta priorización, llegando a un acuerdo en cuanto a las áreas que deben componer el III Plan de Igualdad de Género de Pauma S.L.



2º Definir objetivos de las áreas (PARA QUÉ): es importante pensar en qué queremos conseguir porque esto nos ayudará a definir acciones concretas.

3º Establecer acciones (CÓMO). Esta parte implica ya un buen nivel de concreción, en el sentido de que se deben asignar y definir personas responsables y plazos para la ejecución, presupuesto (de personal o gasto real), etc.

Para cada área de mejora seleccionada se ha redactado un objetivo y una o varias acciones concretas, se han asignado personas responsables de ejecución y se ha dispuesto un plazo para llevarlas a cabo, toda esta información junto con los indicadores de seguimiento y evaluación se recogerá en un cuadro resumen.

Además cada acción se recoge en una ficha donde se le relaciona con el eje y área de desarrollo del Procedimiento IGE y con el área de mejora detectada. Esta ficha además recoge la información relevante y referente al desarrollo y ejecución de la misma: objetivos, personas responsables de su ejecución, personas responsables del seguimiento, presupuesto previsto, fechas previstas, etc.

Esta metodología activa y participativa ha dado lugar a un trabajo supervisado por la responsable de Calidad e igualdad y consensado con la Comisión de Igualdad. En este sentido existe un compromiso que asegura las condiciones para una implantación efectiva.

Esperamos que esta sea una herramienta adecuada para la gestión del III Plan de Igualdad de Género por parte de la Comisión de Igualdad, que es quien lleva el mayor peso tanto de ejecución y desarrollo del plan como de seguimiento y evaluación del mismo.

2. ANTECEDENTES: RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL II PLAN

Conclusiones y áreas de mejora

Sobre las acciones realizadas se puede decir que:

- Pauma ha hecho un gran esfuerzo en desarrollar políticas y procedimientos de gestión de las personas, que se revisan con la periodicidad establecida, que garanticen la no discriminación en el ámbito laboral y que promuevan la igualdad.
- Así mismo, ha adquirido importantes compromisos públicos con la Igualdad y ha recibido reconocimientos oficiales que así lo acreditan.



- Pauma continúa formando a sus personas con responsabilidad (88,3% mujeres) para el desarrollo de su liderazgo, como forma de empoderar a las mujeres de Pauma.
- De la misma manera continúa desarrollando acciones formativas y de sensibilización en materia de Igualdad, a las personas responsables de la gestión de personas (selección, promoción, formación, reconocimiento, etc.).
- Para la entidad es muy importante la formación continua y la sensibilización en este ámbito de toda la plantilla, como forma de lograr una transversalización real de la perspectiva de género en su actividad diaria.
- Pauma ha adoptado como opción preferencial la promoción interna vertical y horizontal frente al reclutamiento externo y ha establecido buenas prácticas que garantizan un acceso basado en las condiciones de mérito y capacidad, en el que no existe ninguna discriminación.
- Pauma revisa la clasificación profesional y categorías funcionales, y por lo tanto las retribuciones, en atención a las funciones y grado de responsabilidad que asume cada persona manteniendo el principio de no discriminación salarial por razón social, socio-económica, religiosa, de raza, color de piel, nacionalidad de origen, discapacidad, afiliación política, creencia u opinión, orientación sexual, edad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Ha establecido una denominación no sexista de puesto.
- En Pauma se mantiene el principio de igual remuneración por trabajos equivalentes, conserva una estructura retributiva de complementos salariales transparente y se han definido indicadores que miden anualmente las diferencias salariales por sexo y categoría profesional, para evitar posibles discriminaciones en un futuro.
- Pauma estudia con cada profesional con necesidades de conciliación o expectativas de esta, su situación concreta y particular, buscando la mejor adecuación posible a estas necesidades, poniendo a su disposición para ello todos los recursos y posibilidades de los que la entidad dispone. De esta manera se amplía el abanico de medidas que favorecen que el personal establezca una relación equilibrada entre su trabajo y su vida personal.
- Pauma dispone de una Declaración de principios en materia de acoso y un Protocolo de Acoso Sexual y/o Acoso por Razón de Sexo que ha difundido entre toda la plantilla y lleva un registro de denuncias presentadas al año que se comunica a través de la memoria anual de PRL.
- Pauma ha impulsado la realización de actividades en esta materia con la población usuaria/beneficiaria de los recursos que gestiona.

- Se cuida tanto la comunicación interna como la externa de la entidad, garantizando en la medida de lo posible que esta sea igualitaria y transmita el compromiso adquirido con la Igualdad de género.
- La creación de las Redes Participativas favorece la participación de la plantilla en las áreas transversales de la entidad. Concretamente la Red Participativa de Igualdad ha sido de gran importancia en el desarrollo de muchas de las acciones del II Plan, consiguiendo un nivel mayor de transversalización de la perspectiva de género.
- Se trabaja con datos desagregados de plantilla y se incluyen datos relevantes para realizar análisis con perspectiva de género de los procesos internos.

A continuación se incluye un cuadro resumen donde se reflejan todas las áreas de mejora obtenidas de la evaluación del II Plan de Igualdad, siguiendo cada uno de los ejes del Procedimiento IGE.

EJES/ DIMENSIONES IGE	ÁREAS DE ANÁLISIS IGE	ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS - PAUMA
Eje 1. Liderazgo, política y Estrategia	Área 1. Política Empresarial y Cultura Organizacional	No se ha actualizado el compromiso de igualdad adoptado por la entidad. No se visibiliza la importancia del importante número de mujeres en puestos de responsabilidad, con un estilo de liderazgo femenino y su relación con el éxito que la entidad está teniendo.
	Área 2. Comunicación Interna y Participación	No se visibiliza la posición proactiva de Pauma en el logro de la igualdad real.
		No se reciben muchas sugerencias por parte de la Red Participativa de Igualdad
		No se tiene información sobre cambios actitudinales en plantilla. Se aprecian dificultades en la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.

EJES/ DIMENSIONES IGE	ÁREAS DE ANÁLISIS IGE	ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS - PAUMA
Eje 2. Personas	Área 3. Gestión de Recursos Humanos	Se detectan visiones estereotipadas sobre género en la plantilla.
		No se vigila la inclusión de la perspectiva de género en las revisiones de los procedimientos de gestión de personas
		No se vigilan los factores que inciden en la brecha salarial de género y que podrían generar brecha salarial, hoy en día inexistente, en Pauma.
		Se aprecian necesidades de empoderamiento de las mujeres en puestos de responsabilidad.
	Área 4. Salud Laboral	La perspectiva de género no se encuentra totalmente integrada dentro de la Prevención de Riesgos Laborales.
		No se cuenta con información sobre la realidad concreta de la entidad con respecto al Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
		No se ha chequeado la eficacia del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
	Área 5. Conciliación / corresponsabilidad	A pesar del importante esfuerzo en materia de Conciliación no se incorpora la corresponsabilidad como la vía fundamental de lograr la igualdad efectiva.
	Área 6. Representación y Negociación Colectiva	No se visibiliza la importancia de los aspectos relativos a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres recogidos en el convenio y su relación con el éxito de la entidad
		No está garantizado que la perspectiva de género se incorpore en las negociaciones.

EJES/ DIMENSIONES IGE	ÁREAS DE ANÁLISIS IGE	ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS - PAUMA
Eje 3. Gestión de procesos	Área 7. Gestión administrativo-financiera	No se visibiliza los recursos materiales que dedica la entidad a la promoción de la Igualdad.
	Área 8. Gestión producción-prestación de servicios	Se observa la necesidad de seguir incorporando la perspectiva de género en la puesta en práctica de los servicios gestionados.
		No se asegura que lo hecho en materia de igualdad tiene un reflejo en positivo en la población usuaria y que se valora positivamente.

EJES/ DIMENSION ES IGE	ÁREAS DE ANÁLISIS IGE	ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS - PAUMA
Eje 4. Relación con el entorno	Área 10. Relación con clientela, imagen y comunicación externa	No se visibilizan los compromisos adquiridos relativos a Igualdad.

3. III PLAN DE IGUALDAD

Finalidad

La Igualdad de Género es una prioridad en Pauma S.L. y es por ello que se ha abordado la elaboración de este III Plan como una nueva ocasión de mejora.

La finalidad principal de este Plan de Igualdad además de cumplir con la normativa vigente es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres dentro de Pauma S.L. y consolidar de esta manera la trayectoria ya iniciada, convirtiéndose en un referente dentro de su ámbito de actuación.

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo y también la de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento del Plan.

Estructura del plan

El **III Plan de Igualdad de género de Pauma S.L** tiene una duración prevista de tres años (**Dic 2016 – dic 2019**). Consta de **9 áreas de mejora priorizadas** (recogidas en el cuadro anterior) respecto a las detectadas inicialmente y **33 acciones**, algunas interrelacionadas entre sí y que ayudarán a corregir las diferencias encontradas entre la realidad actual y la deseada.

Las áreas de mejora sobre las que trabajará en este III Plan de Igualdad son:

Área 1. Política empresarial y cultura organizacional

Área 2. Comunicación interna y participación

Área 3. Gestión de Recursos Humanos

Área 4. Salud laboral

Área 5. Conciliación/corresponsabilidad

Área 6. Representación y negociación colectiva



Área 7. Gestión administrativo –financiera

Área 8. Gestión producción-prestación de servicios

Área 10. Relación con clientela, imagen y comunicación externa

Para el desarrollo de cada acción se ha utilizado una ficha donde se recoge la información relevante y referente al desarrollo y ejecución de la misma: objetivos, personas responsables de su ejecución, personas responsables del seguimiento, presupuesto previsto, fechas previstas, etc. que se incluyen como anexo a este Plan ya que se consideran herramientas de trabajo útiles y necesarias para la correcta implantación y seguimiento de las diferentes acciones por parte de la Comisión de igualdad.

Desarrollo del plan

OBJETIVOS

Tras la Evaluación del II Plan de Igualdad de Género y la elaboración del III Plan de Igualdad de Género de Pauma S.L. se siguen planteando como grandes objetivos generales y por ello a largo plazo:

- La incorporación de la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres como una línea de aseguramiento de la Calidad, así como la integración de la Igualdad de Oportunidades dentro de los objetivos de la estrategia empresarial.
- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo.
- Mejorar los sistemas de gestión y procesos internos de la empresa utilizando la perspectiva de género en los mismos.
- Prevenir el acoso sexual y actitudes sexistas.
- Facilitar la conciliación de la vida familia, personal y laboral de las personas que trabajan en Pauma así como favorecer la corresponsabilidad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación entre las personas que conforman la plantilla.

Pero además, este III Plan de Igualdad contempla la implantación de unas acciones muy concretas con unos objetivos operativos a alcanzar que se detallan en el siguiente cuadro:

ÁREA DE MEJORA DETECTADA	OBJETIVO
No se ha actualizado el compromiso de igualdad adoptado por la entidad.	Asegurar que la Dirección de Pauma actualiza el Compromiso con la Igualdad adoptado por la entidad.
No se visibiliza la importancia del significativo número de mujeres en puestos de responsabilidad, con un estilo de liderazgo femenino y su relación con el éxito que la entidad está teniendo.	Aumentar el empoderamiento de las mujeres de la entidad poniendo en valor y reconociendo la importancia del estilo femenino de liderazgo.
No se visibiliza la posición proactiva de Pauma en el logro de la igualdad real.	Difundir a nivel interno el enfoque de Pauma en el logro de la igualdad real.
No se reciben muchas sugerencias por parte de la Red Participativa de Igualdad.	Promover una mayor participación de la Red Participativa de Igualdad en lo relativo a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en Pauma.
No se tiene información sobre cambios actitudinales en plantilla.	Garantizar que se analizan los cambios actitudinales en la plantilla.
Se aprecian dificultades en la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.	Crear herramientas que ayuden en las dificultades en la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas
Se detectan visiones estereotipadas sobre género en la plantilla.	Realizar acciones de sensibilización-formación que posibilite a las personas de Pauma reconocer y eliminar estereotipos de género que permanecen ocultos.
No se vigila la inclusión de la perspectiva de género en las revisiones de los procedimientos de gestión de personas.	Establecer las instrucciones necesarias para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las revisiones de los procedimientos de gestión de personas.
No se vigilan los factores que inciden en la brecha salarial de género y que podrían generar brecha salarial, hoy en día inexistente, en Pauma.	Establecer las instrucciones necesarias para garantizar la vigilancia de los factores que inciden en la brecha salarial de género para evitar que puedan llegar a incidir en Pauma.
Se aprecian necesidades de empoderamiento de las mujeres en puestos de responsabilidad.	Continuar desarrollando acciones formativas dirigidas a mujeres en puestos de responsabilidad.
La perspectiva de género no se encuentra totalmente integrada dentro de la Prevención de Riesgos Laborales.	Promover que la Mutua se capacite en materia de Igualdad e incorpore la perspectiva de género de forma sistemática en la gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
No se cuenta con información sobre la realidad concreta de la entidad con respecto al Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Obtener información necesaria y suficiente para conocer la realidad concreta, que guíe la planificación de las actuaciones relativas a este tipo de acoso.
No se ha chequeado la eficacia del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Garantizar un adecuado funcionamiento del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
A pesar del importante esfuerzo en materia de Conciliación no se incorpora la corresponsabilidad como la vía fundamental de lograr la igualdad efectiva.	Incorporar el concepto de corresponsabilidad en la gestión de la conciliación.
No se visibiliza la importancia de los aspectos relativos a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres recogidos en el convenio y su relación con el éxito de la entidad.	Asegurar la difusión de los aspectos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres recogidos en el nuevo convenio y su puesta en valor.



ÁREA DE MEJORA DETECTADA	OBJETIVO
No está garantizado que la perspectiva de género se incorpore en las negociaciones.	Establecer las instrucciones necesarias para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones.
No se visibiliza los recursos materiales que dedica la entidad a la promoción de la Igualdad.	Visibilizar adecuadamente los recursos dedicados a la gestión de la Igualdad de Género.
Se observa la necesidad de seguir incorporando la perspectiva de género en la puesta en práctica de los servicios gestionados.	Desarrollar herramientas que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en todos los servicios gestionados por Pauma.
No se asegura que lo hecho en materia de igualdad tiene un reflejo en positivo en la población usuaria y que se valora positivamente.	Garantizar el chequeo de forma sistemática el impacto de las acciones relativas a la igualdad desarrolladas en los servicios.
No se visibilizan los compromisos adquiridos relativos a Igualdad.	Visibilizar, a nivel externo, adecuadamente los compromisos relativos a la igualdad adoptados por Pauma.

PLAN DE COMUNICACIÓN.

Uno de los criterios de Calidad que el Procedimiento IGE contempla para una implantación eficaz de la Igualdad en la entidad es el diseño de un Plan de Comunicación que prevea la información que va a trasladarse a todas las partes de la empresa y en las diferentes fases de trabajo (evaluación, diseño del Plan de Igualdad e implantación del mismo).

En este sentido y pensando en términos de calidad, participación, transparencia y mejora continua se ha elaborado un Plan de Comunicación dónde se recogen los momentos y hechos a comunicar así como el canal más apropiado.

En Pauma se ha realizado un importante esfuerzo por crear nuevos canales de comunicación (Banco de reflexiones) y de intercambio de información entre las personas que trabajan en la entidad (Buzón de sugerencias, Red Participativa de Igualdad) que posibilite que no sean meras receptoras de la información que se elabora en la Comisión de Igualdad, sino que aporten opiniones, propuestas y sugerencia que enriquezcan y mejoren el proceso.

Cada vez que se cuelga algo nuevo y/o se modifica algo ya existente en el Banco de Reflexiones, al que tiene acceso toda la plantilla, se envía un aviso. Esta forma de trabajar y compartir información permite que los documentos estén vivos, de forma más eficaz que si la distribución se realizase en papel.



Así, la plantilla en su conjunto podrá tener una participación activa a través de los canales de intercambio de información habilitados a esos efectos y de la ejecución de medidas concretas y por tanto, en el avance hacia una transversalización real de la Igualdad en la entidad.

El **plan de comunicación** contempla:

- **La reafirmación del compromiso de la entidad con la Igualdad de género.**
- **La composición de la Comisión de Igualdad que se va a encargar de todos los temas referentes a Igualdad de Género en Pauma y las formas de contacto y participación.**
- **Información sobre la realización de la evaluación del II plan y el desarrollo del III Plan de Igualdad de Género.**

La empresa comunicará esta información en el **primer trimestre del 2017** mediante:

- Una nota informativa que incluya estos aspectos que se enviará por **correo electrónico corporativo** de la entidad.
- La colocación del III Plan de Igualdad de Género 2016-2019 con las principales acciones a desarrollar durante 2017, en el **Banco de Reflexiones**.
- Toda esta información también estará a disposición de las **personas responsables de Igualdad en cada Servicio (Red Participativa de Igualdad)** que la trasladarán a toda la plantilla.

Además se solicitará la colaboración de toda la plantilla a través del buzón de sugerencias.

Como ya hemos recogido anteriormente el Plan de Igualdad y su evolución va a ser un contenido más del Plan de Comunicación anual con el que cuenta la empresa, por lo que su difusión está asegurada. Este plan de comunicación recogerá además el avance de las medidas adoptadas.

4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Agentes: Estructuras de gestión y participación

La Comisión de Igualdad que ha trabajado y desarrollado el II Plan de Igualdad se mantiene y tendrá la responsabilidad de velar por la ejecución de las acciones propuestas y de realizar seguimiento y proponer acciones nuevas buscando siempre la mejora continua.



Este equipo será el responsable del proyecto a lo largo del tiempo, determinará quienes son las personas responsables de la ejecución de cada una de las medidas, los presupuestos con los que se cuenta, si es necesario colaboración técnica externa y en definitiva quien liderará lo referente a Igualdad de Género dentro de Pauma.

Se reunirá cada 2 meses y en convocatoria extraordinaria siempre que se considere necesario.

Sus funciones son:

- Impulsar el desarrollo del proceso.
- Identificar necesidades.
- Asesorar a la plantilla.
- Liderar el seguimiento y control de las acciones propuestas.
- Ser vehículo de participación y comunicación con la plantilla.

Así mismo, la Comisión de Igualdad será la responsable de realizar el control continuado sobre la consecución de los objetivos y tareas programadas, a través una revisión anual de los planes de acción.

Metodología e Indicadores de seguimiento y evaluación

El adecuado desarrollo y ejecución de las actuaciones recogidas en el III Plan de Igualdad de Pauma dará credibilidad al mismo.

El seguimiento y control periódico del desarrollo de las medidas verificará que además de su cumplimiento, también se cumplen o no los plazos y recursos previstos, hecho que aportará información primordial para la mejora continua y la retroalimentación que se busca con este proyecto.

A lo largo de los tres próximos años (2017, 2018 y 2019) se llevará a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en este Plan de Igualdad con tres objetivos principalmente:

- Conocer y comprobar el grado de cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Saber cómo se ha ejecutado el plan y si se ha introducido algún cambio de lo inicialmente previsto y saber el motivo del cambio.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

Como ya hemos comentado con anterioridad, la Comisión de Igualdad se reunirá cada 2 meses y en convocatoria extraordinaria siempre que se considere necesario, en estas sesiones se realizará



seguimiento del cumplimiento del Plan y se elaborará un acta de reunión donde se recojan las conclusiones y reflexiones tras la implantación así como los posibles ajustes o desviaciones del Plan inicial. Esta acta estará a disposición de cualquier persona de la empresa que lo solicite.

Además, anualmente se realizará una evaluación de cada plan anual de acción.

Para conocer el grado de cumplimiento del plan utilizaremos los indicadores señalados en cada una de las fichas descriptivas de las medidas:

- **Indicadores de realización** para comprobar que realmente se ha ejecutado la acción.
- **Indicadores de resultados** para obtener información sobre el nivel de cobertura de la medida.
- **Indicadores de impacto** para comprobar el efecto sobre el objetivo general, si realmente se ha eliminado la brecha o el déficit inicialmente detectado.

De igual manera la Comisión de Igualdad deberá comprobar si la estrategia de implantación ha sido correcta y si no lo ha sido, analizar por qué y corregir las posibles desviaciones.

Debemos recordar que uno de los objetivos de la Comisión de Igualdad es velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos, constituyendo un ciclo de mejora continua.



5. ANEXOS: FICHAS DE MEDIDAS.

Fichas de Medidas (responsables, tiempos de ejecución, presupuesto)

A continuación se presentan una serie de fichas donde se recoge toda la información sobre las medidas que contempla este III Plan de Igualdad:

- Objetivos
- Personas destinatarias.
- Responsables de su ejecución.
- Tiempos de ejecución.
- Presupuesto.
- Indicadores de seguimiento.
- Responsables de seguimiento.

EJE 1	LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA 1	POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se ha actualizado el compromiso de igualdad adoptado por la entidad.

OBJETIVO	Asegurar que la Dirección de Pauma actualiza el Compromiso con la Igualdad adoptado por la entidad.	
ACCIÓN	3.1.1.1. Actualizar el compromiso de igualdad de Pauma.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.	
PERSONAS RESPONSABLES	Propuesta: Dirección. Aprobación: Consejo Directivo	
TEMPORALIZACIÓN	Abril 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Elaboración del documento
	RESULTADOS	Aprobación del documento
	IMPACTO	Detección por parte de las personas responsables de igualdad de cambios actitudinales en las personas de la plantilla
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

EJE 1	LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA 1	POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se visibiliza la importancia del significativo número de mujeres en puestos de responsabilidad, con un estilo de liderazgo femenino y su relación con el éxito que la entidad está teniendo.

OBJETIVO	Aumentar el empoderamiento de las mujeres de la entidad poniendo en valor y reconociendo la importancia del estilo femenino del liderazgo.	
ACCIÓN	3.1.1.2. Desarrollar acciones de sensibilización-formación sobre los valores de liderazgo femenino y su importancia en el éxito de la entidad y en el desarrollo de un clima de trabajo positivo, que favorezcan el empoderamiento de las mujeres de la plantilla.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable formación	
TEMPORALIZACIÓN	Desde Diciembre de 2016 será un trabajo continuo hasta 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº de acciones realizadas anualmente
	RESULTADOS	Nº de mujeres y hombres que han recibido formación
	IMPACTO	Mantenimiento o aumento del número de mujeres en puestos de responsabilidad con estilo de liderazgo femenino
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 1	LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA 2	COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se visibiliza la posición proactiva de Pauma en el logro de la igualdad real.

OBJETIVO	Difundir a nivel interno el enfoque de Pauma en el logro de la igualdad real.	
ACCIÓN	3.1.2.1. Difundir el nuevo compromiso de igualdad de Pauma.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable comunicación	
TEMPORALIZACIÓN	Junio de 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Diseño del mecanismo de difusión
	RESULTADOS	Nº de envíos realizados por correo electrónico Nº de acciones de difusión realizadas (vía e-mail, Red Participativa, Banco de Reflexiones)
	IMPACTO	Detección por parte de las personas responsables de igualdad de cambios actitudinales en las personas de la plantilla Aumento del número de entradas en el Banco de Reflexiones.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 1	LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA 2	COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se reciben muchas sugerencias por parte de la Red Participativa de Igualdad.

OBJETIVO	Promover una mayor participación de la Red Participativa de Igualdad en lo relativo a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en Pauma.	
ACCIÓN	3.1.2.2. Realizar acciones que promuevan la participación de la Red Participativa de Igualdad en la transversalización de la igualdad en Pauma.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas miembros de la Red Participativa de Igualdad	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	Desde octubre de 2017 (cada 6 meses)	
PRESUPUESTO	Coste interno	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº de acciones diseñadas
	RESULTADOS	Nº de acciones realizadas
	IMPACTO	Aumento del número de aportaciones realizadas por la Red Participativa de Igualdad
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 1	LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA 2	COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se tiene información sobre cambios actitudinales en la plantilla.

OBJETIVO	Garantizar que se analizan los cambios actitudinales en la plantilla.	
ACCIÓN	3.1.2.3 Garantizar y chequear de forma sistemática que el sistema de comunicación es fluido y eficaz y si no lo es, incorporar mejoras en el proceso.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas de la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	Noviembre de 2018	
PRESUPUESTO	Coste interno	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Designación de personas concretas con esta responsabilidad (desagregadas por sexo).
	RESULTADOS	Nº de chequeos realizados
	IMPACTO	Mejora de valoraciones de desempeño relacionadas con la igualdad
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

ACCIÓN 2	3.1.2.4. Desarrollar una herramienta o incorporar algún ítem o apartado en las ya existentes que posibilite recoger información sobre cambios actitudinales en la plantilla.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	De la elaboración Comisión de Igualdad y Personas. De la implantación Red Participativa de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	Septiembre de 2018	
PRESUPUESTO	Coste interno	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Elaboración de la herramienta
	RESULTADOS	Nº de usos de la herramienta
	IMPACTO	Mejora de valoraciones de desempeño relacionadas con la Igualdad
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 1	LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA 2	COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Se aprecian dificultades en la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos y formas de comunicación internas y externas.

OBJETIVO	Crear herramientas que ayuden en las dificultades en la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.	
ACCIÓN	3.1.2.5. Elaborar una guía de uso rápido de lenguaje visual, oral y escrito en la comunicación interna y externa.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	Enero de 2018	
PRESUPUESTO	Coste impresión	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Elaboración de la Guía
	RESULTADOS	Nº de ejemplares editados y repartidos
	IMPACTO	Mejora en la utilización de un lenguaje no sexista
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 3	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Se detectan visiones estereotipadas sobre género en la plantilla.

OBJETIVO	Realizar acciones de sensibilización-formación que posibilite a las personas de Pauma reconocer y eliminar estereotipos de género que permanecen ocultos.	
ACCIÓN 1	3.2.3.1. Dirigir acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad adaptada a su ámbito laboral, a los equipos profesionales y personas que no han tenido cobertura.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.	
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de formación.	
TEMPORALIZACIÓN	A lo largo de 2017	
PRESUPUESTO	Fundación Tripartita	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº de acciones de igualdad incorporadas al Plan de Formación
	RESULTADOS	Nº de servicios de reciben acciones de formación y sensibilización
	IMPACTO	Mejoras detectadas por parte de la Red Participativa, en sensibilización y capacitación de la plantilla en esta materia.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

ACCIÓN 2	3.2.3.2. Desarrollar nuevos métodos de formación continua en materia de Igualdad dirigida a toda la plantilla.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla perteneciente a estos colectivos profesionales: monitorado y personal de servicios.	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	Diciembre 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº de acciones realizadas
	RESULTADOS	Nº de personas (desagregado por sexo) participantes
	IMPACTO	Mejoras detectadas por parte de las personas responsables, en sensibilización y capacitación de la plantilla en esta materia.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 3	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se vigila la inclusión de la perspectiva de género en las revisiones de los procedimientos de gestión de personas.

OBJETIVO	Garantizar que se incluye la perspectiva de género en las revisiones de los procedimientos de gestión de personas (selección, movilidad horizontal...).	
ACCIÓN	3.2.3.3. Establecer las instrucciones necesarias para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las revisiones de los procedimientos de gestión de personas.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad y responsable de la gestión de personas	
TEMPORALIZACIÓN	Marzo 2018	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Elaboración documento con instrucciones
	RESULTADOS	Nº procedimientos revisados con perspectiva de género
	IMPACTO	Nº de mejoras incorporadas en los procedimientos de gestión de personas
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 3	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se vigilan los factores que inciden en la brecha salarial de género y que podrían generar brecha salarial, hoy en día inexistente en Pauma

OBJETIVO	Garantizar que se vigilen los factores que inciden en la brecha salarial de género.	
ACCIÓN	3.2.3.4. Establecer las instrucciones necesarias para garantizar la vigilancia de los factores que inciden en la brecha salarial de género para evitar que puedan llegar a aparecer en Pauma.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	Diciembre 2018	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Elaboración documento con instrucciones
	RESULTADOS	Medición brecha salarial de género atendiendo a los factores que la provocan
	IMPACTO	Brecha salarial de género =0
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 3	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Se aprecian necesidades de empoderamiento de las mujeres en puestos de responsabilidad.

OBJETIVO	Continuar desarrollando acciones formativas dirigidas a mujeres en puestos de responsabilidad.	
ACCIÓN	3.2.3.5. Formación sobre liderazgo dirigida a mujeres en puestos de responsabilidad.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Mujeres en puestos de responsabilidad	
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable formación	
TEMPORALIZACIÓN	Inicio en diciembre 2016 hasta diciembre 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Inclusión de acciones formativas sobre dirigidas a mujeres en puestos de responsabilidad
	RESULTADOS	Nº de acciones formativas relacionadas con liderazgo incluidas en el Plan anual de formación.
	IMPACTO	Mejoras detectadas en el desempeño del liderazgo
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 4	SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	La perspectiva de género no se encuentra totalmente integrada dentro de la Prevención de Riesgos Laborales.

OBJETIVO	Promover que la Mutua se capacite en materia de Igualdad e incorpore la perspectiva de género de forma sistemática en la gestión de Prevención de Riesgos Laborales.	
ACCIÓN	3.2.4.1. Solicitar a la Mutua que capacite a sus personas en materia de Igualdad e incorpore la perspectiva de género de forma sistemática en la gestión de Prevención de Riesgos Laborales.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad + PRL.	
TEMPORALIZACIÓN	Enero 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Comunicación a la Mutua
	RESULTADOS	Respuesta/s de la Mutua
	IMPACTO	Detección de la incorporación de la perspectiva de género en los análisis e informes realizados por la Mutua
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 4	SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se cuenta con información sobre la realidad concreta de la entidad con respecto al Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

OBJETIVO	Obtener información necesaria y suficiente para conocer la realidad concreta, que guíe la planificación de las actuaciones relativas a este tipo de acoso.	
ACCIÓN	3.2.4.2. Realizar la pasación de un cuestionario que recoja la información que guíe acciones preventivas y de intervención.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad + PRL.	
TEMPORALIZACIÓN	Marzo 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Obtención o desarrollo de herramienta específica
	RESULTADOS	Nº de cuestionarios cumplimentados recogidos
	IMPACTO	Desarrollo de batería de acciones diseñadas a raíz de los resultados obtenidos
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 4	SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se ha chequeado la eficacia del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

OBJETIVO	Garantizar un adecuado funcionamiento del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	
ACCIÓN	3.2.4.3. Realizar un simulacro para evidenciar que el procedimiento funciona y que cuando sea necesario no van a surgir problemas no previstos.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas implicadas en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	Mayo 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Realización del simulacro
	RESULTADOS	Obtención de un listado de chequeo
	IMPACTO	Nº de adecuaciones incorporadas para mejorar el procedimiento
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 5	CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	A pesar el importante esfuerzo en materia de conciliación no se incorpora corresponsabilidad como la vía fundamental de lograr la igualdad efectiva.

OBJETIVO	Incorporar el concepto de corresponsabilidad en la gestión de la conciliación.	
ACCIÓN	3.2.5.1. Realizar acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad o por lo menos visibilizar su importancia, como forma de promover la igualdad efectiva en el ámbito laboral así como de prevenir riesgos laborales de origen psicosocial (carga mental).	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad + responsable formación	
TEMPORALIZACIÓN	Desde enero 2018 hasta noviembre 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Desarrollo de acciones
	RESULTADOS	Nº de personas que reciben esta información/formación (desagregado)
	IMPACTO	Aumento del nº de consultas, sugerencias y/o comentarios respecto a este tema
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

ACCIÓN	3.2.5.2. Revisar la Guía de Posibles Medidas de Conciliación y, en caso necesario, reformular las medidas de conciliación para evitar impactos negativos en las mujeres.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	PRL + Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	Julio-Agosto 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Revisión de la Guía
	RESULTADOS	Obtención de un listado de revisión
	IMPACTO	Nº de reformulaciones realizadas
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

ACCIÓN	3.2.5.3. Creación de medidas de conciliación que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	PRL + Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	Agosto-Septiembre 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº medidas de conciliación creadas
	RESULTADOS	Nº medidas de conciliación incluidas en la Guía de Posibles Medidas de Conciliación
	IMPACTO	Nº nuevas medidas disfrutadas
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 6	REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se visibiliza la importancia de los aspectos relativos a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres recogidos en el convenio y su relación con el éxito de la entidad.

OBJETIVO	Asegurar la difusión de los aspectos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres recogidos en el nuevo convenio y su puesta en valor.	
ACCIÓN	3.2.6.1. Desarrollar acciones de comunicación que pongan en valor los aspectos relativos a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres recogidos en el nuevo convenio y su importancia en el éxito de la entidad y en el desarrollo de un clima de trabajo positivo.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas de la plantilla	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad + Comité de empresa	
TEMPORALIZACIÓN	Junio 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Petición al Comité de empresa
	RESULTADOS	Nº de acciones de comunicación sobre igualdad en el nuevo convenio realizadas Nº de personas que reciben la información
	IMPACTO	Aumento nº de consultas, sugerencias y/o comentarios respecto a este tema
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 2	PERSONAS
ÁREA 6	REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No está garantizado que la perspectiva de género se incorpore en las negociaciones.

OBJETIVO	Establecer las instrucciones necesarias para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones.	
ACCIÓN	3.2.6.2. Realizar acciones de formación en materia de igualdad a las personas que componen el Comité.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas del Comité de empresa	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad + Formación + Comité	
TEMPORALIZACIÓN	Diciembre 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº de acciones diseñadas
	RESULTADOS	Nº de acciones desarrolladas Nº de personas participantes (desagregado)
	IMPACTO	Documento de instrucciones elaborado
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

ACCIÓN	3.2.6.3. Dotar al Comité de documentación sobre recomendaciones y/o buenas prácticas sectoriales en materia de igualdad.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Comité de empresa	
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	Febrero 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Localización de recomendaciones y/o buenas prácticas
	RESULTADOS	Nº de recomendaciones y/o buenas prácticas trasladadas
	IMPACTO	Nº de buenas prácticas incorporadas en la negociación colectiva
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

EJE 3	GESTIÓN DE PROCESOS
ÁREA 7	GESTIÓN ADMINISTRATIVO-FINANCIERA
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se visibilizan los recursos materiales que dedica la entidad a la promoción de la Igualdad.

OBJETIVO	Visibilizar adecuadamente poniendo en valor, los recursos dedicados a la gestión de la Igualdad de Género.	
ACCIÓN	3.3.7.1. Aprobación de un presupuesto específico para igualdad.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión de Igualdad + Administración	
TEMPORALIZACIÓN	Diciembre 2018	
PRESUPUESTO	Coste interno	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Obtención de un presupuesto anual dedicado a Igualdad.
	RESULTADOS	Las personas implicadas realizan un cómputo de horas y materiales utilizados.
	IMPACTO	El presupuesto de igualdad se incorpora en el presupuesto general de Pauma.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

ACCIÓN	3.3.7.2. Observar si en los procesos de auditoría se incluye la comprobación de la existencia de pautas para el logro de la igualdad de género.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS		
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad + Administración	
TEMPORALIZACIÓN	Marzo 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Observación del proceso de auditoría
	RESULTADOS	Revisión resultados auditoría
	IMPACTO	Propuesta de incorporación de seguimiento de pautas para el logro de la igualdad de género
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

EJE 3	GESTIÓN DE PROCESOS
ÁREA 8	GESTIÓN PRODUCCIÓN-PRESTACIÓN DE SERVICIOS
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Se observa la necesidad de seguir incorporando la perspectiva de género en la puesta en práctica de los servicios gestionados.

OBJETIVO	Desarrollar herramientas que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en todos los servicios gestionados por Pauma.	
ACCIÓN	3.3.8.1. Desarrollar un “decálogo de buenas prácticas en materia de Igualdad” así como pautas concretas de actuación a tener en cuenta, en los diferentes servicios prestados que facilite al personal que se encarga de los mismos, garantizando un trabajo coherente desde el principio.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	Mayo 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Desarrollo de pliego.
	RESULTADOS	Nº de personas a las que se les ha enviado el pliego.
	IMPACTO	Nº de proyectos que incorporan menciones específicas.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

ACCIÓN	3.3.8.2. Incluir talleres para personas usuarias sobre promoción de relaciones saludables, corresponsabilidad, paternidad responsable. Visibilizar la importancia de ofrecer modelos positivos de cuidado por parte de los hombres...	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas usuarias de los servicios	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad + Red Participativa de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2016-2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº de acciones
	RESULTADOS	Nº de personas participantes (desagregado por sexo y edad)
	IMPACTO	Detección por parte de la Red Participativa de Igualdad de cambios actitudinales en positivo en las personas participantes
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

ACCIÓN	3.3.8.3. Señalar tiempos de visibilización de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de género: 8 de marzo, 25 de noviembre, etc., en los recursos educativos que se desarrollan.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas responsables de igualdad de cada Servicio.	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2016-2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº de acciones
	RESULTADOS	Nº de personas participantes (desagregado por sexo y edad)
	IMPACTO	Detección por parte de la Red Participativa de Igualdad de cambios actitudinales en positivo en las personas participantes
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

ACCIÓN	3.3.8.4. Coordinación con las técnicas de igualdad de los Ayuntamientos con los que se trabaja para la realización del seguimiento de los diferentes servicios, como forma de medición de presencia de mejoras.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas responsables de la coordinación con los Ayuntamientos	
RESPONSABLE	ACs +Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	Octubre 2017	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº de reuniones realizadas
	RESULTADOS	Obtención de informaes de seguimiento coordinado
	IMPACTO	Aumento de información disponible para valorar la adecuación de los servicios realizados con el principio de igualdad de género
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

EJE 3	GESTIÓN DE PROCESOS
ÁREA 8	GESTIÓN PRODUCCIÓN-PRESTACIÓN DE SERVICIOS
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se asegura que lo hecho en materia de igualdad tiene un reflejo en positivo en la clientela y que se valora positivamente.

OBJETIVO	Garantizar el chequeo de forma sistemática del impacto de las acciones relativas a la igualdad desarrolladas en los servicios.	
ACCIÓN	3.3.8.5. Elaborar sistemas de medición de presencia de cambios en positivo en personas usuarias (actitudes, conductas, opiniones, intereses, etc.), por ejemplo utilizando la información que recogen las trabajadoras o las memorias que se realizan anualmente en cada servicio.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Acs	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	Septiembre 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Obtención o desarrollo de herramienta específica
	RESULTADOS	Nº de cumplimentaciones
	IMPACTO	Detección de cambios en positivo
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

ACCIÓN	3.3.8.6. Incorporar en las encuestas de satisfacción ítems relativos a la percepción de mejoras en la ejecución de los servicios, debidas a las medidas de igualdad.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas usuarias de los servicios.	
RESPONSABLE	ACs + Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	Noviembre 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Definición del ítem
	RESULTADOS	Incorporación del ítem en las encuestas de satisfacción
	IMPACTO	Diseño de batería de acciones a raíz de los resultados obtenidos
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

EJE 4	RELACIONES CON EL ENTORNO
ÁREA 10	RELACIÓN CON CLIENTELA, IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se visibilizan los compromisos adquiridos relativos a igualdad.

OBJETIVO	Visibilizar, a nivel externo, adecuadamente los compromisos relativos a la igualdad adoptados en Pauma.	
ACCIÓN	3.4.10.1 Elaboración de un catálogo de buenas prácticas en materia de igualdad.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Clientela, personas usuarias, proveedoras, etc.	
RESPONSABLE	Comunicación y Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	Agosto 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Identificación Buenas Prácticas
	RESULTADOS	Elaboración documento
	IMPACTO	Nº de ejemplares editados y repartidos
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

ACCIÓN	3.4.10.2. Dar difusión a los reconocimientos oficiales recibidos, por ejemplo en la página Web como efecto promotor.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Clientela, personas usuarias, proveedoras, etc.	
RESPONSABLE	Comunicación y Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	Marzo 2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Incorporación de los reconocimientos oficiales en la web
	RESULTADOS	
	IMPACTO	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

ACCIÓN	3.4.10.3. Participar en redes de intercambio de información en materia de igualdad con otras entidades o empresas relacionadas.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Clientela, personas usuarias, proveedoras, etc.	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2016-2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº Redes en las que se participa
	RESULTADOS	Nº de participaciones
	IMPACTO	Nº de informaciones intercambiadas
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses.	

ACCIÓN	3.4.10.4. Seguir presentándose a reconocimientos oficiales.	
EJECUCIÓN		
PERSONAS DESTINATARIAS	Clientela, personas usuarias, proveedoras, etc.	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad.	
TEMPORALIZACIÓN	2016-2019	
PRESUPUESTO	Coste interno.	
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	Nº de solicitudes
	RESULTADOS	Nº de reconocimientos
	IMPACTO	Nº reconocimientos obtenidos/solicitudes
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	2 meses	

5. ANEXOS: TABLAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AZ	BA	BB	BC	BD	BE					
1	CUADRO de SEGUIMIENTO por MEDIDAS/ACCIONES																																								
2	RESPONSABLE CUADRO SEGUIMIENTO (Dto-persona)																																								
3	PERIODO DE SEGUIMIENTO (años)																																								
4																																									
5																																									
6	EJE I:																																								
7	ÁREA DE ACTUACIÓN I.1.																																								
8																																									
9	MEDIDA	ACCIONES PREVISTAS	Departamento responsable	INFORMACIÓN EJECUCIÓN				PERSONAL BENEFICIARIO				PERSONAS IMPLICADAS en la EJECUCIÓN				CRONOGRAMA de EJECUCIÓN				INDICADORES DE REALIZACIÓN Y DE PROCESO						PRESUPUESTO			ESTADO EJECUCIÓN MEDIDA												
10				ESTADO EJECUCIÓN Acción	Breve DESCRIPCIÓN de lo ejecutado	proced#?	Tipo	Cobertura real			Tipo	datos cuantitativos			Ejecutado		CUMPLIMIENTO		Indicador 1		TOTAL		DESAGREG. POR SEXO		EUROS			VALORACIÓN													
11							total	M.	H.	% M.		total	M.	H.	% M.																										
12	1.1.1.	1.1.1.1.								#DIV/0!					#DIV/0!																										
13		1.1.1.2.								#DIV/0!					#DIV/0!																										
14		1.1.1.3.									#DIV/0!				#DIV/0!																										
15		1.1.1.4.									#DIV/0!				#DIV/0!																										
16	1.1.2.	1.1.2.1.								#DIV/0!					#DIV/0!																										
17		1.1.2.2.								#DIV/0!					#DIV/0!																										
18		1.1.2.3.									#DIV/0!				#DIV/0!																										
19		1.1.2.4.									#DIV/0!				#DIV/0!																										
20	1.2.1.									#DIV/0!					#DIV/0!																										
21										#DIV/0!					#DIV/0!																										
22										#DIV/0!					#DIV/0!																										
23	LEYENDA:																																								
24	<input type="checkbox"/> Los campos a rellenar son los que no están sombreados (en blanco)																																								
25	<input type="checkbox"/> Los campos sombreados en amarillo, contienen información que viene de la planificación (Plan de Igualdad de Género en la Empresa).																																								
26	<input type="checkbox"/> Los campos sombreados en gris, se rellenan automáticamente con base a fórmulas.																																								
27																																									
28																																									
29																																									
30																																									
31																																									

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
1	CUADRO INFORMACION CUALITATIVA										
2											
3	RESPONSABLE CUADRO (organismo-persona)										
4											
5											
6	EJE	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA/ACCIÓN	DPTO. RESPONSABLE	PERCEPCION DE LA EJECUCION					
7						dificultades/ obstaculos	propuestas de reajuste	nuevas necesidades generadas/derivadas de la ejecución			
8	I.	I.1.	I.1.1.	1.1.1.							
9				1.1.2.							
10				1.1.3.							
11				1.1.4.							
12				1.1.5.							
13			I.1.2.	1.2.1.							
14				1.2.2.							
15				1.2.3.							
16			I.2.	I.2.1.	2.1.1.						
17	II.		II.1.	II.1.1.	1.1.1.						
18	---	---	---								
19								asesoramiento			
20								capacitación			
21								recursos humanos			
22								recursos económicos			
23								otras			
24											

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1	CUADRO DE SEGUIMIENTO POR OBJETIVOS																				
2																					
3	RESPONSABLE CUADRO SEGUIMIENTO (Departamento-persona)																				
4	PERIODO DE SEGUIMIENTO (años)																				
5																					
6																					
7	EJE	OBJETIVO GENERAL del EJE	INDICADORES DE IMPACTO								ÁREA	OBJETIVO ESPECÍFICO	INDICADORES DE RESULTADOS								
8			Indicador 1				Indicador 2						Indicador 1				Indicador 2				
9			indicador	valor previo	valor actual	% Increment.	indicador	valor previo	valor actual	% Increment.			indicador	valor previo	valor actual	% Increment.	indicador	valor previo	valor actual	% Increment.	
10	I.	I.1.			#DIV/0!				#DIV/0!		I.1.1.				#DIV/0!				#DIV/0!		
11												I.1.2.				#DIV/0!				#DIV/0!	
12		I.2.				#DIV/0!				#DIV/0!		I.2.1.				#DIV/0!				#DIV/0!	
13												I.2.2.				#DIV/0!				#DIV/0!	
14	II.	II.1.				#DIV/0!				#DIV/0!		II.2.1.				#DIV/0!				#DIV/0!	
15												II.2.2.				#DIV/0!				#DIV/0!	
16	OJO! la tasa de incremento relativo sólo se usa para indicadores con valores previos distintos a cero. Será necesario un tratamiento aparte para:																				
17	<ul style="list-style-type: none"> a. cuantitativos pero con valor inicial cero. b. indicadores no cuantificables 																				
18																					
19																					
20																					
21																					
22																					
23																					
24																					
25																					
26																					
27																					



www.pauma.es