



I PLAN DE GUALDAD

DISTRITOS SANITARIOS JAEN Y JAEN SUR

(2018-2020)

Jaén, Noviembre de 2017

1. INTRODUCCIÓN

2. PROCESOS ELABORACIÓN DEL PLAN

2.1. Compromiso de la Dirección y Representantes de los Trabajadores

2.2. Constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad

2.3. Diagnóstico de Igualdad

2.4. Elaboración Plan de Igualdad

2.5. Aprobación del Plan de Igualdad

2.6. Difusión e Implantación del Plan de Igualdad

2.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

3. OBJETIVOS

4. LINEAS DE ACTUACIÓN

5. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA LA INTEGRACIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS DISTRITOS SANITARIOS JAEN –JAEN SUR

6. PROGRAMACION

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCION

El enfoque transversal de género, es una herramienta desarrollada por la Organización Mundial de la Salud en el marco del Programa Europeo de Género y Salud que permite diseñar, implantar y realizar un seguimiento y evaluación de las políticas y programas para alcanzar la igualdad y la equidad de género.

Bajo la denominación de planes, programas, e incluso auditorias, se promueve el conocimiento de la situación de las mujeres en aspectos más o menos concretos en empresas, instituciones, territorios, así como la transformación de las situaciones de inequidad detectadas.

Cada vez son más las instituciones públicas que están realizando estudios desde la óptica de igualdad de oportunidades, analizando la situación de las mujeres y los hombres en universidades, administraciones públicas, sistema sanitario, etc. Estos estudios realizan un diagnóstico de la situación del que derivan una serie de consideraciones o recomendaciones para minimizar o eliminar situaciones de desigualdad entre sexos.

Para acercarse al conocimiento de la situación de las personas que desarrollan su trabajo en los Distritos Sanitarios desde la óptica de la igualdad de oportunidades, es necesario tener una panorámica general con una serie de datos a modo de contextualización y diagnóstico. Estos datos, además, deben dar cuenta de diferentes dimensiones fundamentales, ya que el análisis desde una perspectiva de género va mucho más allá de la simple desagregación de información por sexos. Por otra parte, si nos quedamos sólo con un análisis cuantitativo, nos estamos perdiendo la realidad social, las representaciones ideológicas, valores y experiencias de las personas acerca de una situación o problema concreto. El conocimiento de esta realidad, en líneas generales, va a orientar las actuaciones pertinentes para la transformación de las situaciones de desigualdad o desequilibrio.

En concreto:

- a) Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- b) Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio
- c) Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas
- d) Desarrollar un Plan de Igualdad de acuerdo con la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Un Plan de Igualdad, según lo define el art. 46 de la *Ley Orgánica de Igualdad efectiva de Mujeres y*

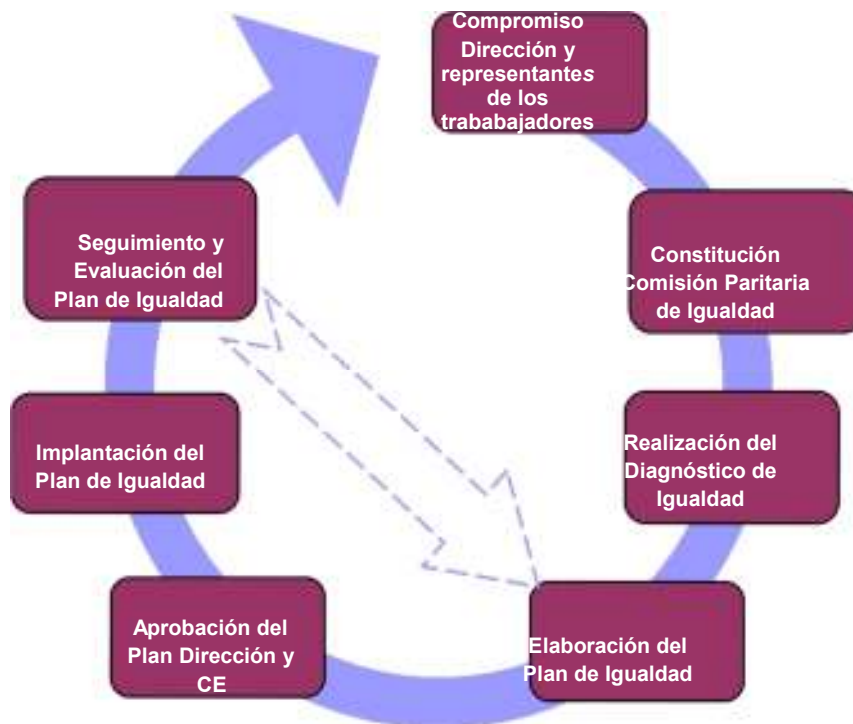
Hombres, es:

“...un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad, que se presenta en este documento, se establece con la finalidad de integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur. Se presentan las distintas fases en las que se desarrolla el Plan así como elementos claves del mismo. En el siguiente gráfico se representan las fases de la propuesta que se desarrollarán de manera previa, o en Paralelo, y aquellas otras que suponen el cumplimiento de etapas anteriores.

Fases del Proceso de Implantación del Plan de Igualdad en la EASP



2.1. Compromiso de la Dirección y Representantes de los Trabajadores

La Dirección y representantes de los trabajadores adoptaron el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.

La Dirección y el RT mantienen el firme convencimiento de que sólo se puede implementar un Plan de Igualdad con el concurso activo de todas las personas de la organización y son concedores de que el Plan que se presenta debe ser deudor de las aportaciones recibidas por los hombres y mujeres que componen nuestra Institución.

En este sentido, procede afirmar que el objetivo estratégico de trabajar por la igualdad de oportunidades y la minimización de las desigualdades (todas ellas y en concreto las de género en el marco del presente Plan), siempre ha estado, afortunadamente, presente en el SAS si bien es verdad que quizás más en el discurso que en las prácticas internas. En todo caso, hay sin duda muchas cosas que mejorar y cambiar a este nivel en la organización y muy especialmente en lo que se refiere a las actitudes y los comportamientos cotidianos.

2.2. Constitución de la Comisión Paritaria de Igualdad

Como recurso para el desarrollo del I Plan de Igualdad en los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur ya se ha constituido el día 6 de Junio de 2.016 la Comisión Paritaria de Igualdad. Esta Comisión está constituida paritariamente por 5 miembros de representantes de los trabajadores y 5 miembros de los Distritos; pudiendo contar con el apoyo de otros y otras profesionales en las situaciones que las requiera.

Las funciones de esta Comisión son:

- Velar para que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo del programa que va a ayudar a poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Difundir y asesorar entre profesionales, las medidas conciliadoras y de corresponsabilidad existentes.
- Cuantas otras funciones le sean atribuidas por consenso o le sean encomendadas orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

2.3. Diagnóstico de Igualdad

Desde antes incluso de la constitución de la Comisión de igualdad de centro y el mes de Septiembre de 2.016, por parte de la Directora de Desarrollo Profesional de los Distritos, la Técnica de promoción de la Salud –ambas integrantes de la Comisión- y recabando y contando con las aportaciones de los y las representantes sindicales, se ha realizado el Diagnóstico de Igualdad inicial con el objetivo de identificar la situación en que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas y actividades de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur.

Para la recogida de información se ha utilizado Cuestionario de información “cualitativa” para el análisis de género de las prácticas de gestión de RRHH, Análisis de la perspectiva de género en documentos corporativos del SSPA y documentos de Igual SAS con documentos que recogen aspectos básicos que identifica información de tipo cuantitativo y cualitativo

Además se ha complementado la recogida de datos anterior con otras técnicas de carácter cualitativo, como el Análisis de documentos claves de la organización del SAS aportados a través de la Escuela Andaluza de Salud Pública (EASP).

2.4. Elaboración del Plan de Igualdad

Una vez identificadas las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas y actividades de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur, se procedió a elaborar el presente Plan de Igualdad, que a corto, medio o largo plazo, permita que la brecha existente entre hombres y mujeres en relación con las desigualdades de género disminuya. Para la elaboración del Plan se procedió de la siguiente manera:

- Las personas integrantes de la Comisión Paritaria realizaron una revisión de Planes de Igualdad de Instituciones similares a este Distrito.
- Posteriormente se procedió a la identificación del objetivo general del Plan.

- Se definieron los objetivos específicos que permitieron desarrollar las líneas de actuación recogidas en el Plan.
- Además se definieron diferentes objetivos de carácter transversal a las líneas de actuación del Plan.
- Una vez definidos los objetivos y líneas de actuación se procedió a proponer las actividades o medidas a desarrollar para dar respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

2.5. Aprobación del Plan de Igualdad

Una vez finalizada la elaboración del Plan, se procederá a la aprobación de la propuesta por parte de la Comisión Paritaria de Igualdad. Posteriormente, esta propuesta será remitida a los Servicios Centrales del SAS para su ratificación en Comisión de Interpretación y Vigilancia y posterior puesta en marcha.

2.6. Difusión e Implantación del Plan de Igualdad

En esta fase se trata de difundir y comunicar la existencia del I Plan de Igualdad al conjunto de profesionales de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur, así como organizar las estrategias de implantación a seguir. La Comisión Paritaria elaborará propuestas de indicadores, planificación temporal de las acciones y mecanismos oportunos para la implementación del I Plan de Igualdad.

2.7. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión Paritaria de Igualdad del Plan velará por la realización de lo contemplado en el Plan, mediante mecanismos de seguimiento y evaluación.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua del desarrollo de las acciones, que posibilite la valoración de la idoneidad, eficacia y efectividad de las intervenciones realizadas, de modo que se obtenga información para progresar mediante propuestas de mejora y reajuste de las acciones.

El **sistema de seguimiento** se apoya en la monitorización de los indicadores que se definan, que facilitarán reconocer las desviaciones y proponer las intervenciones de mejora de manera inmediata.

Evaluación anual del Plan: Al finalizar el año de implantación y con periodicidad anual, se realizará un informe, en el que constará la información básica en relación con el desarrollo y logros alcanzados, teniendo

en cuenta los objetivos establecidos. En este informe se recogerá también la percepción de las profesionales sobre la disminución de las desigualdades de género tras la implantación del I Plan de Igualdad.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

El objetivo general del Plan de Igualdad es lograr la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur, e implantar una cultura de centro comprometida con la igualdad.

Objetivos Específicos

1. Contribuir en el proceso de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
2. Evitar la segregación vertical y horizontal para establecer procesos de promoción igualitarios, así como promover una mayor incorporación de mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en Comisiones de participación de decisiones de la Organización una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
3. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando en la medida de lo posible que no dificulten la conciliación con la vida personal.
4. Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
5. Prevenir, detectar y corregir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse en los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur.
6. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.

Además de los anteriores, se identifican los siguientes **objetivos de tipo transversal**:

1. Impulsar la integración de la perspectiva de equidad en general y de género en particular en el marco del presente Plan, en todos los ejes de actividad de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur.
2. Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.

3. Incorporar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la Institución.
4. Solicitar y obtener el reconocimiento como Institución comprometida con la Igualdad.
5. Fortalecer el liderazgo democrático y en igualdad de las mujeres y hombres.

4. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

OBJETIVO 1. Contribuir en el proceso de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Actividades o medidas a desarrollar

- Analizar las necesidades de formación diferenciado según sexo que detecte dificultades y oportunidades de acceso a la formación en mujeres y en hombres.
- Analizar las tipologías de actividades formativas y su distribución por sexo.
- Proponer o sugerir a los SS.CC. medidas o inclusión de cláusulas de condiciones en procesos de selección y acceso para que se garantice la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Establecer medidas y mecanismos que permitan compatibilizar la participación en las actividades de formación con la vida familiar y personal.

OBJETIVO 2. Evitar la segregación vertical y horizontal y establecer procesos de promoción igualitarios, así como promover una mayor incorporación de mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad y en Comisiones de participación en decisiones de la Organización una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.

Actividades o medidas a desarrollar

- Elaboración de recomendaciones para que los criterios de promoción garanticen la igualdad de oportunidades.
- Formulación explícita de la Igualdad de Oportunidades en la publicidad de los procesos de promoción, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
- Promover la participación proporcional de mujeres y hombres en los Equipos Directivos, cargos intermedios, Coordinaciones y puestos de responsabilidad, una vez satisfechos los criterios de capacidad y méritos.
- Potenciar la participación proporcional de mujeres y hombres en las Comisiones de Investigación,
- Reparto equitativo de tareas en las comisiones, áreas, unidades y todas las actividades desarrolladas en los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur y sus UGC.
- Revisión de funciones dentro de cada categoría profesional (tipo de actividad, carga de actividad, número, duración etc.), para equilibrar dichas funciones de forma igualitaria.
- Establecimiento de criterios transparentes y equitativos en el proceso de asignación del espacio físico de trabajo.
- Celebración de reuniones en horario de jornada laboral ordinaria.

OBJETIVO 3. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación tanto interna como externa, posibilitando que no dificulten la conciliación con la vida personal.

Actividades o medidas a desarrollar:

- A través de la Plataforma GESFORMA se informará a todo el personal del centro:
 - Programa de formación interna disponible.
 - Actividades formativas externas a la institución, relacionadas con los puestos de trabajo con especial énfasis en las modalidades formativas on-line o semipresenciales.
- Realización de un análisis que ayude a detectar las necesidades formativas de hombres y mujeres de la plantilla de cada categoría profesional.
- Realización de un análisis comparativo por sexos para identificar cual es el perfil de las personas trabajadoras que reciben formación y las características de las actividades formativas que se realizan.
- Garantía de la participación de mujeres y hombres tanto en el diseño como en el desarrollo efectivo de los Planes de Formación de los Distritos y de las Áreas de Conocimiento (AC), Planes de Desarrollo profesional y Planes de Desarrollo Individual.
- Desarrollo de la formación interna en horario laboral de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares. En los programas docentes que lo permitan incorporar la modalidad on-line y/o semipresencial.
- Estudio del eventual establecimiento de ayudas dirigidas al personal con responsabilidades familiares para facilitar su participación en actividades de formación externas.
- Establecimiento de un proceso explícito y transparente que garantice, con criterios conocidos y objetivables, que la selección de las personas que acceden a la formación se realiza en igualdad de oportunidades
- Asignación de dotación presupuestaria para actividades de formación en base a criterios no sexistas.
- Establecimiento de medidas de acción positiva para incentivar la formación de trabajadores y trabajadoras de aquellas categorías profesionales que habitualmente acceden menos a la formación.
- Promoción de la participación proporcional de mujeres y hombres en cada acción formativa, para ello, habrá que hacer un esfuerzo especial por informar y motivar a aquellos grupos o perfiles profesionales que muestran menos interés, especialmente cuando un determinado espacio formativo tiene sobrerrepresentación de uno de los sexos.
- Incorporación en la formación interna, dirigida a profesionales de los Distritos de contenidos específicos sobre las desigualdades de género y otras desigualdades, en especial las producidas en el interior de la organización.

OBJETIVO 4: Facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.

Actividades o medidas a desarrollar

- Realizar campañas de sensibilización en el reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.
- Realizar un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla.
- Promoción de flexibilidad en la jornada laboral manteniendo los mismos derechos laborales y las mismas posibilidades de promoción e integración de esta modalidad en la medida de lo posible.
- Concesión de permisos para acompañamiento a Servicios Socio-Sanitarios de familiares.
- Ajuste de cargas de trabajo si se solicita reducción de jornada.
- Implementación de medidas que garanticen que los periodos de ausencia o permisos por cuidados o por maternidad no tengan un impacto negativo sobre la vida laboral y profesional de las mujeres y hombres.
- Flexibilización en el proceso de elección de períodos vacacionales de las personas con responsabilidades familiares.
- Difusión de las medidas referidas a la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.
- Difusión de recursos públicos de apoyo al cuidado disponibles.
- Constitución de un “banco de tiempo” entre profesionales de la Institución.
- Realización de un estudio para profundizar en las necesidades de conciliación de la plantilla para diseñar medidas adaptadas a las mismas.

OBJETIVO 5: Prevenir, detectar y corregir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse en los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.

Actividades o medidas a desarrollar:

- Manifestación del compromiso público por parte de la Dirección, de perseguir y erradicar cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.
- Desarrollo de actividades formativas y de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo, por ejemplo con motivo Día de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres; así como elaboración de un tríptico sobre el tema.
- Inclusión en actividades formativas de contenidos dirigidos a prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Obtención de información sobre la percepción que los y las trabajadoras tienen del acoso sexual y por razón de sexo y situaciones de acoso que se puedan producir.

OBJETIVO 6. Incorporar la perspectiva de género en la detección, evaluación y propuesta de medidas ante los riesgos para la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Actividades o medidas a desarrollar

- Identificación de riesgos laborales específicos de hombres y mujeres.
- Incorporación de la perspectiva de género a la evaluación de los riesgos laborales, en especial los riesgos psicosociales, asociados a cada uno de los puestos.
- Promoción de actividades preventivas dirigidas a trabajadoras y trabajadores con exposición a riesgos.
- Sesiones de información sobre la salud de las mujeres y hombres y sus riesgos laborales.

5. MEDIDAS TRANSVERSALES PARA LA INTEGRACION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS DISTRITOS SANITARIOS DE ATENCION PRIMARIA JAEN Y JAEN SUR.

Las medidas transversales son aquellas que afectan al desarrollo del Plan en su conjunto. Del diagnóstico de igualdad, se ha identificado la importancia de sensibilizar a toda la plantilla en Igualdad de oportunidades; vigilar el uso de lenguaje no sexista; visibilizar un trato discriminatorio por razón de sexo y de velar para que los valores y principios de la Organización no sean contrarios sino facilitadores de la Igualdad.

Objetivos transversales:

1. Impulsar la integración de la perspectiva de equidad en general y de género en particular en el marco del presente Plan, en todos los ejes de actividad de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur.
2. Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.
3. Incorporar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la Institución.
4. Solicitar y obtener el reconocimiento como Institución comprometida con la Igualdad.
5. Fortalecer el liderazgo democrático y en igualdad de las mujeres y hombres.

Actividades o medidas a desarrollar de carácter transversal.

Objetivo T1: *Impulsar la integración de la perspectiva de equidad en general y de género en particular en el marco del presente Plan en todos los ejes de actividad de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur.*

- Revisión de la Web, Intranet y Portal de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur, para que incorporen la perspectiva de igualdad de género.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en los documentos, proyectos, informes, Acuerdos, etc. producidos por los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur.
- Potenciar la incorporación en los cursos que se imparten en los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur de contenidos de enfoque de género aplicados a la temática concreta de cada actividad.
- Evaluación del Impacto de Género en aquellos documentos de especial relevancia para los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur.

- Incorporación en todos los sistemas de información de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur de la variable sexo, para poder obtener la información desagregada.
- Inclusión de la información desagregada por sexo en las diferentes memorias de actividad de las áreas de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur.

Objetivo T2: *Sensibilizar y formar a las personas de la institución en equidad de género e igualdad de oportunidades.*

Diseño y realización de un Plan de Sensibilización y Formación en género e igualdad de oportunidades, en dos niveles:

Nivel de sensibilización, dirigido a todo el personal de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur.

Se desarrollarán Jornadas, talleres y otras acciones dirigidas a formar en **equidad de género e igualdad de oportunidades**

Nivel de formación: dirigido a aquellos sectores del personal cuyo trabajo tenga mayor impacto potencial en la eliminación de las desigualdades de género existentes y en garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Objetivo T3: *Incorporar el uso del lenguaje no sexista en todas las áreas de funcionamiento de la Institución.*

Difusión de una guía de lenguaje no sexista con objeto de sensibilizar en la no utilización de lenguaje sexista en documentos, comunicaciones, clases, anuncios internos y externos, Talleres, Jornadas u otros eventos para la sensibilización y formación del lenguaje no sexista.

Objetivo T4: *Fortalecer el liderazgo de las mujeres.*

- Visibilización de las profesionales en los actos públicos de los Distritos Sanitarios Jaén y Jaén Sur y en las actividades de representación, así como en otras actividades externas.
- Sensibilización de las personas en puestos de responsabilidad de la Institución para impulsar el liderazgo de las profesionales.
- Formación dirigida a mujeres para el empoderamiento profesional y capacidad de

liderazgo.

- Impulsar la creación de una Red de Apoyo a las mujeres que permita potenciar la capacidad de liderazgo.

Objetivo T5. Fortalecer el liderazgo democrático y en igualdad de las mujeres y hombres.

El empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género no es una política sectorial, es una forma de trabajo integral que debe guiar todos los demás enfoques y un eje de cualquier agenda. Se considera el avance en el derecho humano de la mujer hacia la igualdad de género como fundamental para el progreso.

- Representar los propios intereses y liderazgos universales. Romper con la idea de que las mujeres no pueden representar intereses colectivos.
- Tener el compromiso de género (es necesario que las mujeres representen colectivos incorporando la perspectiva de género).
- Generar alianzas y pactos con quien podemos sintonizar. Redes
- Desarrollar liderazgos incluyentes (acercar intereses comunes).
- Liderar desde el respeto a la diversidad.
- Desarrollar liderazgos eficientes (Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres)

6. PROGRAMACION

En trabajo de la Comisión de Igualdad, para facilitar la operatividad del proceso se recomienda que para cada medida se concrete y especifiquen los siguientes aspectos:

- **Objetivos:** Identificar para cada medida el objetivo que se persigue con su puesta en marcha.
- **Personas destinatarias:** Señalar a quienes se dirige la medida propuesta y quienes serán los beneficiarios de la misma.
- **Secuencia de actuaciones:** Especificar cuál será el procedimiento por el que se desarrollará cada una de las acciones.
- **Persona responsable de su ejecución:** Identificar quien o quienes serán las personas encargadas de que la ejecución de ese proceso se realice de la forma correcta.
- **Recursos:** Deben aparecer explícitamente los recursos materiales, económicos y personales (responsables y personal implicado) necesarios y de los que se dispone para la puesta en marcha de la medida.
- **Plazos:** Señalar una fecha realista de inicio y fin para la implantación de la medida.
- **Indicadores de seguimiento:** Para cada una de las acciones que se pongan en marcha, plantear los indicadores a través de los cuales se medirá el grado de cumplimiento y los resultados obtenidos tras la implantación de las medidas.

En reunión de la Comisión de Igualdad de Centro se acordarán cada uno de los puntos mencionado en el párrafo anterior, para cada una de las acciones a acometer.

Se propone el uso de una tabla como la que sigue o análoga, que refleje en la fase de programación los siguientes aspectos:

EJE DE LA ACCIÓN			
	A corto Plazo		A largo Plazo
OBJETIVOS			
ACCION	Denominación/descripción de la acción		Responsable de Implantación Fecha de Implantación
PERSONAS DESTINATARIAS	Nº de Mujeres	Nº de hombres	Total
CALENDARIO	Fecha de inicio		Fecha final
PRESUPUESTO	Concepto	Total	Concesión de subvenciones para la implantación del Plan
RECURSOS Y MATERIALES	Recursos necesarios para implementar las acciones		Recursos necesarios
PERSONA RESPONSABLE	Área o departamento	Cargo que ocupa	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	Periodicidad de la evaluación	Situación inicial	Resultados de la acción (Proceso, Resultado, Impacto)
DIFUSIÓN	Mecanismo de difusión de la medida		

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el seguimiento periódico de la implantación de las medidas, se analizarán los cambios acontecidos, su impacto en el centro, las resistencias que puedan surgir, así como detectar los posibles desajustes de las acciones implantadas.

Es importante realizar una evaluación rigurosa de la implantación del Plan si queremos analizar los resultados de las medidas implantadas y constatar la utilización óptima de los recursos empleados, la sostenibilidad de los cambios producidos y en definitiva, si estamos llevando a cabo una buena práctica en la implantación del plan de igualdad en el centro.

Para cada una de las acciones que se pongan en marcha se deberán crear indicadores para medir el grado de cumplimiento y los resultados, el proceso y el impacto de las acciones implantadas, y realizar periódicamente (trimestral, semestral o anual) un informe de evaluación de los resultados y propuestas concretas de reajuste o mejora. En esquema, consistirá en:

- Creación de un conjunto de indicadores desagregados por sexo que funcionen como “cuadro de mandos” para el seguimiento y evaluación de los diferentes aspectos relevantes del Plan de Igualdad. Estos indicadores podrían ser actualizados anualmente.
- Identificación de áreas de mejora.
- Implantación de las conclusiones en el circuito del Plan de Igualdad.

Jaén, 14 de Noviembre de 2017