II. PLAN DE IGUALDAD

irsearaba.

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

ONU - Objetivos de desarrollo sostenible

II. PLAN DE IGUALDAD DE IRSEARABA S.COOP

1.- Determinación de las partes que conciertan el II. Plan de Igualdad

2.- IRSEARABA S.COOP, Actividad, presentación y motivación

3.- Vigencia del II. Plan de Igualdad, personal, territorial y temporal

3.1.- Ámbito territorial

3.2.- Ámbito personal

4.- Resultados del diagnóstico en base a objetivos cuantitativos y cualitativos

5.- Mesa Negociadora de IRSEARABA S.COOP, composición y funcionamiento

5.1.- Composición de la Mesa Negociadora de IRSEARABA S.COOP.

5.2.- Funcionamiento de la Mesa Negociadora

5.3.- Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y resolución de discrepancias

6.- Compromiso de la dirección

7.- Plan de Igualdad, ámbitos de actuación, objetivos, medidas concretas, plazos de ejecución, priorización, medios y recursos humanos y materiales, indicadores de seguimiento y evaluación

8.- Auditoría Retributiva en cumplimiento del Real Decreto 902/2020.

9.-Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

10.- Anexos

11.- Aprobación del II. Plan de Igualdad de IRSEARABA S.COOP. Firma de las personas que componen la mesa de negociación.

1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL II. PLAN DE IGUALDAD

El II. Plan de Igualdad de IRSEARABA S.COOP es el resultado del proceso de negociación llevado a cabo por parte de la dirección de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. Dicha Mesa Negociadora ha sido garante del proceso de elaboración del plan en cada una de sus fases. Junto con el registro de este documento que define el II. Plan de Igualdad de IRSEARABA S.COOP y se incluyen tanto el acta de constitución de la mesa negociadora como el acta de aprobación del II. Plan de Igualdad.

2. IRSEARABA S.COOP, ACTIVIDAD, PRESENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

IRSEARABA S. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL (en adelante Irsearaba), es una entidad privada constituida en el año 1987 que desarrolla su actividad, principalmente, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, mayoritariamente en el Territorio Histórico de Araba.

Desde sus comienzos siempre han trabajado por consolidar un sistema organizativo y metodológico, basado en la calidad y guiado por el compromiso para con las instituciones, administraciones públicas y las personas destinatarias de los Servicios y Programas que gestionan.

Irsearaba, lo componen profesionales (del ámbito de la Intervención Social, la Educación Social, la Psicología y la gestión Administrativa) con la cualificación profesional y humana necesaria para conformar equipos multidisciplinares que garantizan la calidad en la prestación de los diferentes Servicios, Programas y Proyectos Sociales.

Irsearaba está comprometida en la mejora continua y la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La no discriminación y respeto a la diversidad son importantes para la entidad. Por ello la dirección se compromete a impulsar estos valores en las condiciones de trabajo, en la organización y funcionamiento interno, así como en sus programas, servicios y proyectos.

3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El diseño del II. Plan de Igualdad se ha realizado durante el año 2023 y principios del 2024. Por lo tanto se establece una vigencia de 4 años para su implantación, mayo del 2024- mayo del 2028.

3.1. ÁMBITO TERRITORIAL

IRSEARABA S.COOP, con sede central en Gasteiz (Araba), presta su servicio en el territorio de Araba.

3.2. ÁMBITO PERSONAL

La implantación del II. Plan de Igualdad de IRSEARABA S.COOP tendrá como beneficiarias a todas las personas trabajadoras (92 mujeres y 39 hombres) distribuidas en las diferentes áreas y departamentos de la entidad.

4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO EN BASE A DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Dentro del proceso de diseño del II.Plan de Igualdad de IRSEARABA S.COOP se ha llevado a cabo un diagnóstico donde se recogen los siguientes ámbitos;

- Presentación y características de la empresa
- Características del diagnóstico
- Características cuantitativas generales
- Análisis cualitativo de los datos- resultados del cuestionario a la plantilla
- Otros datos analizados
- Cuestionario a la plantilla
- Conclusiones
- Anexo 1: Cuestionario

En la primera fase del diseño del II. Plan de Igualdad de IRSEARABA S.COOP se ha llevado a cabo el diagnóstico, el cual se ha analizado las siguientes áreas, según el art.7 del Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad:

A. Proceso de selección y contratación.
B. Clasificación profesional.
C. Formación.
D. Promoción Profesional.
E. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
G. Infrarrepresentación femenina.
H. Retribuciones.
I. Prevención del acoso sexual y sexista y por razón de sexo.

El diagnóstico de estos ámbitos para la igualdad de mujeres y hombres se ha realizado en todos los puestos de trabajo de la entidad y ha proceso ha sido informado por todo el personal.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
UNIVERSO DEL DIAGNÓSTICO	92	39	131
PARTICIPACIÓN EN EL DIAGNÓSTICO	55	26	81

La participación general de la plantilla ha sido del 62%.

- Mujeres: 58%
- Hombres: 67%

Tanto lo derivado del propio diagnóstico, como a través de la guía *Berdinbide* diseñada por Emakunde para identificar las medidas que contribuyen a la igualdad de mujeres y hombres en la organización, se han recopilado los datos cuantitativos y cualitativos de la entidad, y teniendo en cuenta el análisis de las **PRINCIPALES CONCLUSIONES:**

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS

ÁREA ESTRATÉGICA	MUJERES	HOMBRES
Gestión	3	2

ÁREA TÁCTICA	MUJERES	HOMBRES
Coordinación de Programas	7	1

ÁREA OPERATIVA	MUJERES	HOMBRES
Administración	4	1
Auxiliar	11	0
Integrador/a social	5	2
Educador/a social	45	31
Trabajador/a social	8	1
Psicológo/a	0	1
Técnico/a de inclusión	8	0
Técnica de Igualdad	1	0

2.2.- REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA ENTIDAD

En el momento de la redacción de este diagnóstico, Irsearaba cuenta con 131 personas trabajadoras en su plantilla de las cuales 92 mujeres y 39 hombres. Estamos por lo tanto ante una entidad feminizada. Tanto en el ámbito estratégico como en el táctico y en el operativo la presencia de las mujeres está garantizada. En este sentido, la entidad cumple con la tendencia del sector.

El análisis de la distribución de la plantilla por sexos indica que en Irsearaba existe equilibrio entre mujeres y hombres en cuanto al reparto de responsabilidades y liderazgos.

2.3.-CONDICIONES LABORALES

El 70% de la plantilla se ubica entre los 24 y 49 años. Esta franja de edad está directamente relacionada con las necesidades que derivan del cuidado de personas menores dando uso a las medidas de conciliación que favorecen dichas necesidades.

En lo que se refiere a otras responsabilidades de cuidado, dado que el %28 de la plantilla se sitúa entre los 50 y los 65 años, el II. Plan de Igualdad, además de las funciones de cuidado de menores, deberá garantizar, saber prever y atender las necesidades que puedan derivarse de las tareas de cuidado de personas mayores y/o dependientes, desarrollando la capacidad de intervención de la entidad y de sistematizar y canalizar instrumentos de gestión de cara al futuro.

En cuanto al nivel de estudios el %79 de las personas que componen la plantilla de Irsearaba cuenta con estudios universitarios y el 21% con estudios de formación profesional y secundarios.

Para la organización de la jornada laboral las personas que trabajan en la entidad cuentan con diferentes horarios:

- Jornada partida:
  - Mañana: 10:00 a 13:00
  - Tarde: 16:00 a 20:00
- Jornada de mañana:
  - Entrada: 7:00-8:00
  - Salida: 15:00 a 16:00
- Jornada de noche:
  - Entrada: 23:30
  - Salida: 9:00
- CENTROS RESIDENCIALES: En este caso cuentan con 4 turnos:
  - 8:00-15:30
  - 12:00-18:00
  - 15:30-23:30
  - 18:00-23:45
  - 10:00-22:00
  - + Fines de semana, festivos.

Irsearaba cuenta con medidas de flexibilidad horaria. En algunos programas, teniendo en cuenta las características del servicio, la jornada es flexible y se adapta en función de las necesidades.

KONTZILIAZIO NEURRIAK/*MEDIDAS DE CONCILIACIÓN*	NEURRIA HARTU DEZAKEN PERTSONA KOPURUA *Nº DE PERSONAS QUE SE PUEDEN ACOGER A LA MEDIDA*		NEURRIA HARTUTA DUEN PERTSONA KOPURUA *Nº DE PERSONAS QUE SE ACOGEN A LA MEDIDA*	
	EMAK/MUJ	GIZ/HOM	EMAK/MUJ	GIZ/HOM
AITATASUN BAIMENA/PERMISO DE PATERNIDAD			0	1
AMATASUN BAIMENA (6. ASTETIK AURRERA)/*PERMISO DE MATERNIDAD (A PARTIR DE 6ª SEMANA)*			3	0
EDOSKITZE BAIMENA/PERMISO DE LACTANCIA			1	0
JARDUN MURRIZKETA ZAINTZA LEGALA DELA ETA (12 Urtetikbeherakoadintxikikoak)/ *REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL (Menores de 12 años)*			3	1
ESZEDENTZIA ADIN TXIKIKOEN ZAINTZARAKO/ *EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES*				
MENPEKOTASUNA DUTEN FAMILIARTEKOEN ZAINTZARAKO ESZEDENTZIA/ *EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES DEPENDIENTES (*)*[1]				
ERABILPEN PERTSONALERAKO ORDU POLTSA/ *BOLSA DE HORAS PARA USO PERSONAL*				
PERTSONEN ZAINTZARAKO ORDU POLTSA/ *BOLSA DE HORAS PARA CUIDADO DE PERSONAS*				
BESTEAK/*OTRAS*				

Estamos ante un sector claramente feminizado. El 70% de plantilla es mujer, y la actividad de la entidad está enfocada a los cuidados lo que se refleja en la tabla anterior. A día de hoy son mujeres en su gran mayoría las que se acogen a medidas de conciliación relacionadas con el cuidado de personas menores (permiso de maternidad, lactancia y reducción de jornada). De estos datos podemos deducir la presencia de la doble jornada laboral, o que los riesgos psicosociales ya que según estudios sobre los propios riesgos laborales, las mujeres tienden a parecer más riesgos psicosociales que los hombres.

El II. Plan de Igualdad tiene que tener en cuenta los riesgos psicosociales que se derivan del ámbito de los cuidados, como pueden ser el estrés, la ansiedad, gestión emocional…

2.4.- CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

En el ámbito de la conciliación la empresa cuenta con medidas que van más allá de las que la ley establece. Existe la posibilidad de trabajar a distancia (en puestos concretos) siempre que el proyecto o las características de las personas atendidas en los programas lo permitan. De esa manera cada persona puede organizar sus jornadas combinando la presencialidad y el trabajo desde casa.

2.5.-SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

En cuanto a la selección de personal la entidad cuenta con un procedimiento unificado dentro del sistema de calidad. Dentro del área de Recursos Humanos en el proceso estratégico de selección de personas.

Para la promoción y desarrollo profesional, en Irsearaba no existe procedimiento por el momento.

El objetivo del II. Plan de Igualdad en torno a estos dos ámbitos será establecer los criterios necesarios para que garanticen la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres.

2.6.- FORMACIÓN

La formación que la empresa ofrece a la plantilla no contempla discriminación por razón de sexo. El II. Plan de Igualdad incluirá un apartado de formación que garantice la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de sensibilización, teniendo en cuenta que la entidad lleva un camino recorrido en diferentes aspectos de formación en igualdad.

2.7.-RETRIBUCIONES

En el diseño y desarrollo del II. Plan de Igualdad se deberán tener en cuenta las obligaciones que derivan del Decreto 902/2020 para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, realizando con carácter anual el registro salarial y presentando la auditoria retributiva en el momento del registro del plan de igualdad en base al decreto 901/2020 que regula el contenido mínimo de los planes de igualdad y su registro.

2.8.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Irsearaba cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo desde el año 2022, denominado Protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Siendo la prevención del acoso sexual y sexista un ámbito importante del I. Plan de Igualdad, en su desarrollo la entidad deberá garantizar la difusión del protocolo a toda la plantilla. Al mismo tiempo será necesario trabajar con la plantilla la sensibilización correspondiente en materia de prevención del acoso sexual y sexista, realizando las iniciativas necesarias para dar conocer los pormenores del protocolo diseñado.

Además de contar con un protocolo y garantizar su difusión a toda la plantilla, el protocolo deberá recoger las pautas claras de seguimiento y evaluación que garanticen su funcionamiento.

En el momento de la redacción de este diagnóstico son 131 las personas que trabajan en Irsearaba, de las cuales 92 son mujeres (%70) y 39 hombres (30%). Se trata por lo tanto de una empresa cooperativa feminizada, en línea con lo que sucede en su sector y ámbito laboral.

En cuanto al cuestionario, la participación en el mismo se sitúa en el 62%, con lo que es una muestra interesante de la percepción de la plantilla sobre los temas abordados en el mismo. Del total de respuestas, el 68% corresponden a mujeres y el 32% a hombres. Sin embargo, en cuanto a la participación, ésta ha sido algo más elevada en el caso de ellos, 67%, frente al 60% de las mujeres.

Hay que destacar que Irsearaba tiene ya un recorrido en igualdad puesto que este sería su segundo plan de igualdad. No obstante, desde el inicio del primer plan de igualdad la plantilla ha cambiado y se ha ampliado; en este sentido se ha procurado que las personas que no habían tenido un acercamiento a estos temas partan de una situación en la que puedan conocer los ámbitos más destacados de la igualdad en la empresa participando en una sesión de presentación del proceso.

La mayoría de las personas que han participado en el cuestionario dicen haber recibido información sobre lo que es un plan de igualdad en el ámbito de la empresa y en ese sentido saben lo que es un plan de igualdad (95% responde que sí). A su vez, la mayoría de la plantilla que responde al cuestionario cree que en Irsearaba se tiene en cuenta el principio de igualdad (92%).

La plantilla opina en una gran mayoría (70%) que en la selección están presentes los criterios de igualdad, si bien un 20% no lo sabe. A su vez, a la hora de promocionar, el 74% cree que sí existen las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres en Irsearaba.

En el ámbito del acoso sexual, Irsearaba tiene un recorrido, con el protocolo activo así como la formación en torno a este asunto. Aún así, un cuarto de la plantilla no sabría a quién acudir ante una situación de acoso sexual. Este porcentaje es más elevado en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

En el apartado de la conciliación el conocimiento sobre las medidas vigentes en la entidad alcanza el 70%. En lo que a las dificultades se refiere, son más las derivadas de conciliar ámbito profesional con el personal (el 37% dice tener dificultades) frente a las de conciliar aspecto profesional con el familiar (el 22% dice tener dificultades). Las razones principales para explicar esta dificultad son los turnos, la amplitud en el horario, la necesidad de trabajar en festivos, puentes y fines de semana, el horario partido así como la dificultad de conseguir algo de tiempo para uno/a mismo/a después de atender trabajo y familia. Aun así, hay personas que han participado en el cuestionario, han subrayado que la entidad les facilita la conciliación por lo que estas dificultades son ajenas a la misma. En general, la satisfacción de la plantilla con las medidas de conciliación alcanza el 7,3%.

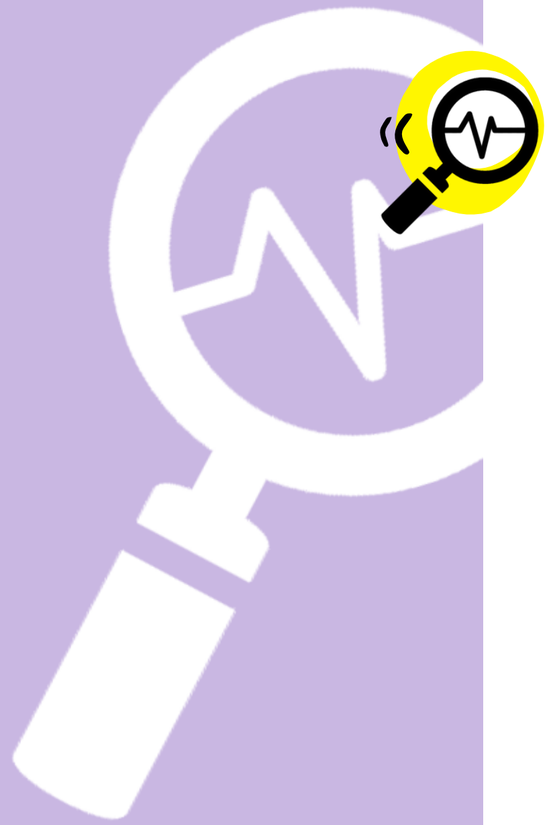
La plantilla que ha participado ha ofrecido numerosas alternativas para continuar logrando mayores índices de igualdad en la empresa. Entre las acciones propuestas están las siguientes:

- Flexibilidad horaria y aumento del teletrabajo
- Igualdad salarial
- Parejas educativas de mujeres
- Tener en cuenta el planteamiento del movimiento feminista con respecto a los cuidados

- Conciliación adecuada a las necesidades de cada persona
- Formación
- Revisión y evaluación
- Continuar con el trabajo iniciado y el ritmo alcanzado
- PRL con perspectiva de género
- Transparencia en la selección y promoción
- Fomentar que los hombres se acojan a las medidas de conciliación
- Integrar la formación en el programa formativo general
- Curriculum ciego
- Garantizar la aplicación del Protocolo sexual o por razón de sexo

La entidad fomenta la formación de manera sistemática, y en este sentido la mayoría de la plantilla considera que ésta se da en igualdad de condiciones. Entre los ámbitos formativos que más interesan se encuentran:

- Como integrar la perspectiva de género interseccional
- Violencia machista en el entorno laboral, cómo combatirla y uso del protocolo



5. MESA NEGOCIADORA DE IRSEARABA S.COOP, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

5.1.- COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA EN IRSEARABA S.COOP

Marta Rodríguez	Representante legal de los y las trabajadoras (ELA)
Eneko González	Representante legal de los y las trabajadoras (LAB)
Amagoia Muñoz	Representante legal de los y las trabajadoras (CCOO)
Pilar Colomer	Representante de la dirección de Irsearaba S.Coop
Cristina Rojo	Representante de la dirección de Irsearaba S.Coop
Lorenzo Martinez	Representante de la dirección de Irsearaba S.Coop

La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento, evaluación y revisión del II. Plan de Igualdad. En la misma estarán representadas todas las partes que deben estar presentes en la negociación para la aprobación de los planes de igualdad.

La Comisión de Igualdad también deberá asegurarse la participación de la representación legal de los/as trabajadores/as, tendrá las siguientes funciones.

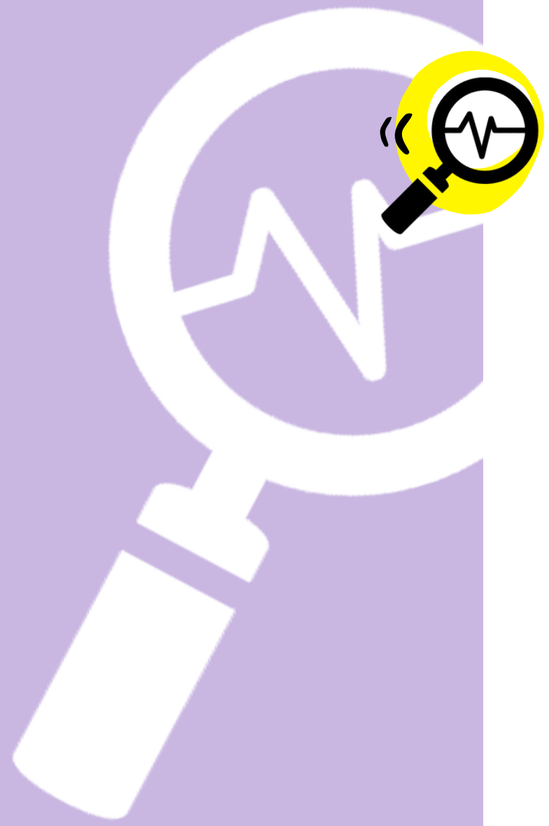
5.2.- FUNCIONAMIENTO DE LA MESA NEGOCIADORA

MESA NEGOCIADORA

- Toma de decisiones-Nivel técnico (ámbito de discusión y consenso).
- Diseñar, planificar e impulsar el proceso.
- Asegurar que la comunicación sobre el proceso se da adecuadamente y llega a toda la plantilla.

La plantilla en general: participará en la realización del diagnóstico y en el seguimiento del plan y comprenderá y se beneficiará de las medidas puestas en marcha.

- Las reuniones de la Mesa Negociadora para la Igualdad contarán con acta o registro a disposición de las personas de la plantilla que así lo requieran.
- Cuando en la Mesa Negociadora quede una vacante se sustituirá por una persona del mismo departamento o categoría en el plazo de un mes contando desde la primera reunión en la que se haya dado de baja.
- Para el desarrollo del II. Plan de Igualdad la Mesa Negociadora podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno que habrá de elaborarse en el seno de la empresa.



- La Mesa de Negociación para la igualdad se reunirá como mínimo tres veces al año y la convocatoria se hará a través de la persona dinamizadora del plan.
- Cualquier persona que integre la Mesa de Negociación podrá solicitar la convocatoria extraordinaria de reunión siempre que la petición esté razonada.
- Cuando se den discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación, se procederá a la votación entre las personas que integran la Comisión de Igualdad por parte de la empresa (la consultora externa tendrá voz pero no voto). Actuará como secretario/a el o la dinamizador/a del plan y se resolverán por mayoría simple.

DIRECCIÓN

- Toma de decisiones-Nivel máximo.
- Voluntad y compromiso de avanzar en la igualdad de género.
- Aprobación de la puesta en marcha del II. Plan de Igualdad.
- Voluntad y compromiso de formación en género.

5.3.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Las personas que componen la Mesa De Negociación de IRSEARABA S.COOP serán las responsables del seguimiento del mismo. La Mesa de Negociación será el foro de resolución de las discrepancias y en tanto que marco paritario, deberán ser consensuadas por ambas partes. En caso de que alguna de estas personas no pueda continuar participando en dicha Mesa, podrá ser sustituida, quedando constancia del cambio en el acta correspondiente en la siguiente reunión.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el II. Plan de Igualdad quedará incorporada de manera automática, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la comisión de Seguimiento del II. Plan de Igualdad, se podrá redactar los acuerdos necesarios a añadir, adaptar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de las medidas originales del II. Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación.

En todo caso, el presente II. Plan de Igualdad podrá ser revisado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de la autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, que altere las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación realizado para el II. Plan de Igualdad.
- En caso de que la revisión del II. Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del diagnóstico de situación, y en su caso, de las medidas previstas en el plan de igualdad.
- A las discrepancias producidas en el seno de la Mesa Negociadora, encargara del seguimiento del mismo, se podrá solventar de acuerdo con el procedimiento de solución autónoma de Conflictos Laborales que sea de aplicación.

Con todo ello, el II. Plan de Igualdad de IRSEARABA S.COOP recoge las siguientes **áreas de actuación:**

- Medidas generales
- Sensibilización y formación
- Conciliación corresponsable y utilización del tiempo
- Procesos de selección y promoción y clasificación profesional
- Política salarial
- Prevención de riesgos desde la perspectiva de género
- Comunicación
- Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral
- Servicio y perspectiva de género

6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de IRSEARABA S.COOP ha firmado los compromisos que a continuación se presentan.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

La persona abajo firmante, Pilar Colomer, en su nombre y representación de la empresa IRSEARABA S.COOP asume un compromiso explícito en materia de Igualdad de mujeres y hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno, y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno. Y para que así conste, firma el presente documento de compromiso para con la igualdad de mujeres y hombres.

FIRMA:

COMPROMISO CON EL PROCESO DE TRABAJO

La persona abajo firmante, Pilar Colomer, en su nombre y representación de la empresa IRSEARABA S.COOP, manifiesta su interés en implantar la metodología participativa y con las herramientas de EMAKUNDE, para la igualdad, cuyo objetivo es reducir las brechas de género detectadas en el diagnóstico y proporcionar un recorrido en el que la organización mejore en el ámbito de la Igualdad de Mujeres y Hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno, mediante la participación de las personas que trabajan en ella.

Este compromiso supone la participación activa y protagonista de las personas en los procesos de reflexión y en la implantación de cambios efectivos en la organización.

También este compromiso supone la aportación al proceso de trabajo de todas aquellas informaciones que vayan encaminadas a la realización de un mejor diagnóstico y plan para la igualdad de mujeres y hombres.

Se habrá de facilitar la Intervención de personal de la entidad con acceso a información sobre la gestión, relaciones laborales y actividad, y de personas internas o externas con formación en igualdad de mujeres y hombres que puedan realizar un análisis de género adecuado de los datos recogidos y de los resultados que la herramienta aporta, todo ello en el marco del modelo de la gestión avanzada.

FIRMA:

7. II. PLAN DE IGUALDAD, ÁMBITOS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS, MEDIDAS CONCRETAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, MEDIOS Y RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Objetivos generales del II. Plan de Igualdad

- Garantizar la continuación del proceso iniciado con el diagnóstico y diseño del II. Plan de Igualdad para la consecución de la igualdad formal y en consecuencia real de mujeres y hombres en IRSEARABA S.COOP.
- Garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes estructuras que integran la empresa, en presencia, representación, liderazgo y estructuras de decisión.
- Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia general y modelo de gestión de la entidad, de manera transversal.
- Ser referente en igualdad tanto para las entidades del sector como para las del entorno.

Estructura del II. Plan de Igualdad

Para la consecución de los objetivos previstos en IRSEARABA S.COOP el II. Plan de Igualdad recogerá las siguientes **áreas de actuación:**

	ÁREAS	CRITERIOS
IRSEARABA - II. PLAN DE IGUALDAD	• Medidas generales • Sensibilización eta formación • Conciliación corresponsable y utilización del tiempo • Procesos de selección y promoción, clasificación profesional • Política salarial • Prevención de riesgos desde la perspectiva de género • Comunicación • Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral • Servicio y perspectiva de género	• Objetivo general • Objetivos específicos • Acciones para la consecución de los objetivos • Responsable(s) • Plazos y fechas para la ejecución de las acciones • Recursos necesarios para la ejecución de las acciones (materiales y humanos) • Indicadores de cumplimiento de los objetivos y acciones

- ISEARABA S.COOP contará con los registros necesarios para realizar el control y evaluación metodológica del II. Plan de Igualdad.

II. PLAN DE IGUALDAD

irsearaba.

MEDIDAS GENERALES

01

OBJETIVO GENERAL

Garantizar y asegurar los recursos humanos y materiales para poder llevar a cabo las acciones establecidas en este II. Plan de Igualdad de Irsearaba S.Coop tendentes a conservar y sobre todo incrementar las cuotas de igualdad de mujeres y hombres[1] en la empresa.

Objetivo específico 1 — Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia general y modelo de gestión de Irsearaba S.Coop

Acciones:

11.1.- Hacer visible el compromiso de la dirección hacia la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres utilizando los canales habituales (web, redes sociales….) o creando nuevos para tal fin.

1.2.- Mantenimiento de la Comisión de Igualdad como la estructura de coordinación general y gestión del II. Plan de Igualdad, estableciendo una rotación bianual del 50% de sus miembros. Garantizar los recursos necesarios para que la comisión pueda desarrollar su trabajo en la implantación, coordinación y seguimiento (horas, formación…) del II. Plan de Igualdad.

1.3.- Mantenimiento de la Comisión de seguimiento como la estructura de representación, como la estructura de representación de todos los recursos y programas de la entidad para el seguimiento y evaluación del II. Plan de Igualdad, estableciendo una rotación anual del 50% de sus miembros.

1.4.- Mantenimiento de la persona Responsable de Igualdad en el Equipo de Dirección y organigrama general de la entidad.

Indicadores:

- Compromiso visible (SI/NO).
- Nº de reuniones anuales de la Comisión de Igualdad (Registro documental).
- Nº de reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento (Registro documental).
- Mantenimiento de la persona Responsable de Igualdad (SI/NO)

Responsable(s):

1.1.- Dirección
1.2.- Dirección
1.3.- Dirección
1.4.- Dirección

Fecha ejecución:

1.1.- 2024
1.2.- 2024-2028
1.3.- 2024-2028
1.4.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

[1] Irsearaba S.Coop considera que una persona tiene derecho a construir una autodefinición sobre su cuerpo, sexo, género y orientación sexual. La orientación, la sexualidad y la identidad de género que cada persona define para sí misma es fundamental y es uno de los aspectos fundamentales de su dignidad y libertad. Nadie podrá ser presionado para ocultar, eliminar o rechazar la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual o características sexuales.

Acciones:

1.5.- Mantenimiento de la figura de Coordinador/a de igualdad (formación en igualdad 150 horas mínimo) dentro de la plantilla de Irsearaba S.Coop, estableciendo una rotación bienal del cargo y una dedicación mínima del 20% de jornada.

1.6.- Mantenimiento de la figura de punto focal de género [2] en cada recurso/programa de la entidad, estableciendo una rotación bienal del cargo.

1.7.- Seguir utilizando con el método diseñado en el I. Plan de Igualdad para contabilizar la inversión económica en políticas de igualdad de Irsearaba S.Coop, teniendo en cuenta tanto las horas de dedicación del personal como los fondos propios utilizados o las financiaciones obtenidas externamente.

1.8.- Asignar una partida (anual) del presupuesto general de la entidad dirigida a la implementación de las políticas y programas de igualdad (alineadas con el II. Plan de Igualdad) de Irsearaba S.Coop.

1.9.- Identificar y conseguir posibles líneas de financiación externa para la implantación de las acciones del II. Plan de Igualdad de Irsearaba S.Coop.

Indicadores:

- Mantenimiento de la figura de Coordinador/a de igualdad (SI/NO.
- Utilización del método diseñado para contabilizar la inversión económica en políticas de igualdad (SI/NO).
- Asignación de una partida anual del presupuesto para la implementación de políticas y programas de igualdad (SI/NO). Cantidad asignada.
- Cantidad financiada mediante la identificación de las líneas de financiación externa.

Responsable(s):

1.5.- Dirección/RRHH
1.6.- Dirección/RRHH
1.7.- Dirección
1.8.- Dirección

Fecha de ejecución:

1.5.- 2024-2028
1.6.- 2024-2028
1.7.- 2024-2028
1.8.- 2024-2028
1.9.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

[2] Funciones: Interlocución permanente con la comisión de igualdad y con la técnica de igualdad para transmitir información, propuestas, peticiones... Tanto de los programas a la comisión de igualdad como de la comisión de igualdad a los programas.

Objetivo específico 2

Establecer la metodología y recursos adecuados para la implementación de los objetivos y medidas específicas contemplados en el II. Plan de Igualdad.

Acciones:

2.1.- Elaboración de un Plan Operativo anual como herramienta de trabajo de carácter operativo que recoja los ámbitos, objetivos y medidas a implementar.

2.2.- Elaboración de una memoria anual que recoja la evaluación de las medidas llevadas a cabo en el marco del Plan Operativo anual previsto, mediante el uso de fichas de seguimiento que recoge el documento general del II. Plan De Igualdad.

2.3.- Celebración de una sesión bianual de evaluación del grado de **implementación del II. Plan de Igualdad** de la Comisión de Seguimiento. Diseño de la memoria de de evaluación.

Indicadores:

- Elaboración del Plan Operativo anual de igualdad (SI/NO).
- Elaboración de memoria anual con la evaluación de las medidas implementadas (SI/NO). Registro documental.
- Celebración de una sesión bianual para evaluar el grado de implementación por parte se la Comisión de Seguimiento (SI/NO). Registro documental.

Responsable(s):

Dirección - Comisión de Igualdad

Fecha de ejecución:

2.1.- 2024-2028
2.2.- 2024-2028
2.3.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico 3 **Equilibrar el acceso de las mujeres y hombres a los ámbitos de decisión, influencia y liderazgo en Irsearaba S.Coop**

Acciones:

3.1.- Organizar una sesión o sesiones de reflexión y debate sobre las condiciones de género que influyen a la hora de que hombres y mujeres asuman diferentes responsabilidades, tanto a nivel interno como en las relaciones psicosocioeducativas con las personas atendidas en los programas. Recoger un informe de conclusiones.

3.2.- Teniendo en cuenta las conclusiones recogidas en estas sesiones, diseñar un Plan de Acción que recoja medidas concretas para fomentar que tanto mujeres como hombre puedan asumir sin condicionantes de género de forma paritaria y equitativa a diferentes responsabilidades.

Indicadores:

- Organización de sesión o sesiones de reflexión y debate (SI/NO). Registro documental (Nº sesiones, participación, conclusiones...)
- Teniendo en cuenta las conclusiones recogidas en las sesiones, elaboración de un Plan Acción (SI/NO).

Responsable(s):

3.1.- Comisión Igualdad
3.2.- Comisión Igualdad

Fecha de ejecución:

3.1.- 2024-2025
3.2.- 2026-2028

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico 4 **Garantizar la perspectiva de género en la planificación estratégica, económica y operativa de Irsearaba S.Coop.**

Acciones:

4.1.- Revisar con perspectiva de género las distintas políticas internas de Irsearaba S.Coop en las que se fundamentan los diferentes sistemas de gestión de la calidad y detectar posibles áreas de mejora.

4.2.- Implementar las posibles áreas de mejora detectadas para los sistemas de gestión de la calidad en Irsearaba S.Coop.

4.3.- Incorporación en la documentación de la gestión de la entidad del principio de igualdad de mujeres y hombres, así como de la existencia e implantación de acciones del II. Plan de Igualdad.

4.4.- Incorporar la igualdad en la estrategia de la empresa, como criterio de control de calidad en los indicadores e índice de satisfacción en la plantilla.

4.5.- Registro del II. Plan de Igualdad en la plataforma REGCON[3].

Indicadores:

- Revisión con perspectiva de género de las políticas internas (SI/NO) Registro documental.
- Implementación de las áreas de mejora detectadas en la revisión (SI/NO).
- Incorporación del principio de igualdad de mujeres y hombres y áreas del II. Plan de Igualdad en la documentación de la gestión (SI/NO).
- Registro del II. Plan de Igualdad (SI/NO).

Responsable(s):

4.1.- Dirección/R. Calidad
4.2.- Dirección/Coord. Igualdad
4.3.- R.Calidad/Comisión Igualdad
4.4.- Dirección/Comisión Igualdad
4.4.- Dirección/Comisión Igualdad
4.5.- Repres. Legal Irsearaba S.Coop

Fecha de ejecución:

4.1.- 2024-2028
4.2.- 2024-2028
4.3.- 2024
4.4.- 2024-2028
4.5.- 2024

Recursos:

Horas de trabajo

[3] https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/

Objetivo específico 5 **Adoptar un compromiso por la igualdad de mujeres y hombres de manera explícita tanto en el ámbito interno como externo.**

Acciones:

5.1.- Participar en la difusión y colaboración en aquellos días de especial significado para la igualdad, como el 8 de marzo, 25 de noviembre, 17 mayo etc., realizando una declaración explícita por los medios (Pag. web, redes sociales, mails...) que la entidad utiliza y se consideren adecuados para su difusión.

5.2.-Mantener las alianzas creadas en el marco del I. Plan de Igualdad en materia de género en las **diferentes áreas de intervención** de Irsearaba S.Coop, para seguir **fortaleciendo el trabajo en red**, aunar recursos con otras entidades del tercer Sector identificando oportunidades de colaboración en proyectos con perspectiva de género.

5.3.- Seguir implementando en Irsearaba S. Coop. una estrategia de desarrollo del objetivo 5 de Igualdad de Género, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, en colaboración con ONGDs y otras entidades del Tercer Sector.

Indicadores:

- Iniciativas y acciones llevadas a cabo en la difusión y colaboración de los días de especial significado.
- Mantenimiento de alianzas creadas en el marco del I. Plan de Igualdad (SI/NO).
- Implementación de la estrategia de desarrollo del objetivo 5 de Igualdad de Género (Agenda 2030 Naciones Unidas). (SI/NO).

Responsable(s):

5.1.- Coordinadora Igualdad
5.2.- Dirección/ Comisión Igualdad
5.3.- Dirección /Comisión Igualdad

Fecha de ejecución:

5.1.- 2024-2028
5.2.- 2024-2028
5.3.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

01

Acciones:

5.4.- Realizar las gestiones y el seguimiento (implementación de las áreas, objetivos y acciones del II. Plan de Igualdad) [4]anual necesario para mantener el reconocimiento como **"Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres",** otorgado por Emakunde.

5.5.- Realizar un seguimiento y participar en las actividades de formación e intercambio de experiencias impulsadas desde Emakunde en el marco de la **Red BAI SAREA de Entidades Colaboradoras en Igualdad.**

5.6.- Seguir trabajando en el grupo de trabajo sobre el género de la intervención social en el marco del Colegio de Educadores y Educadoras sociales, y participar activamente en su dinamización.

Indicadores:

- Iniciativas y acciones llevadas a cabo en la difusión y colaboración de los días de especial significado.
- Mantenimiento de alianzas creadas en el marco del I. Plan de Igualdad (SI/NO).
- Implementación de la estrategia de desarrollo del objetivo 5 de Igualdad de Género (Agenda 2030 Naciones Unidas). (SI/NO).

Responsable(s):

5.4.- Coordinadora Igualdad
5.5.- Comisión Igualdad
5.6.- Coordinadora Igualdad

Fecha de ejecución:

5.4.- 2024-2028
5.5.- 2024-2028
5.6.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

[4] https://www.emakunde.euskadi.eus/informacion/entidades-colaboradoras/webema01-contentemas/es/

Objetivo específico 6 **Adoptar un compromiso por la igualdad de mujeres y hombres de manera explícita tanto en el ámbito interno como externo.**

Acciones:

6.1.- Crear los documentos y/o soportes necesarios para dar a conocer los objetivos, acciones y desarrollo del II. Plan de Igualdad de manera interna, garantizando en todo momento el acceso y conocimiento del mismo a **toda la plantilla.**

6.2.- Crear los soportes y establecer los mecanismos adecuados para la difusión y conocimiento del II. Plan de Igualdad a todos los **agentes y grupos de interés** (entidades proveedoras, personas usuarias, entidades públicas…).

6.3.- Introducir las líneas generales del II. Plan de Igualdad en la documentación o soporte utilizado para la acogida y en caso de que no lo hubiese crear un documento o procedimiento donde se incluyan las líneas generales del II. Plan de Igualdad dando a conocer el compromiso de la entidad en torno a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Indicadores:

- Difusión del II. Plan de Igualdad a toda la plantilla. (SI/NO).
- Difusión de II. Plan de Igualdad a los agentes y grupos de interés (SI/NO).
- Introducción de las líneas generales del II. Plan de Igualdad en la documentación o soporte utilizado para la acogida. (SI/NO).

Responsable(s):

6.1.- Comisión Igualdad/RRHH
6.2.- Dirección/ Coordinadora Igualdad
6.3.- RRHH/Administración

Fecha de ejecución:

5.1.- 2024
5.2.- 2024
5.3.- 2024

Recursos:

Horas de trabajo

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN 02

OBJETIVO GENERAL

Dotar a todas personas que integran la plantilla de Irsearaba S.Coop de los recursos necesarios para conocer, entender, asimilar, interiorizar y de esta manera tener la capacidad de canalizar y transmitir conceptos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades y más concretamente con aquellos que tienen que ver directamente con la Igualdad en la Empresa.

Objetivos específico 7 Reforzar los procesos y recursos de aprendizaje individual y organizacional en materia de género y políticas de igualdad.

Acciones:

7.1.- Establecer planes marco bienales (en coordinación con los otros planes formativos que se presentan en septiembre) de aprendizaje en materia de género y políticas de igualdad, mejorando los mecanismos de identificación de la demanda de capacitación y la coordinación entre los diferentes programas de intervención. Utilizar los datos en torno a las necesidades formativas que la plantilla de Irsearaba S.Coop que se recogen en el marco del diagnóstico realizado para la elaboración del II. Plan de Igualdad.

7.2.- Continuar solicitando la integración de la perspectiva de género en las solicitudes de formaciones **que se presentan al Fondo Tripartita desde Irsearaba S. Coop., buscando transversalizar su incorporación en los diferentes ámbitos de actuación de la entidad.**

Indicadores:

- Programación y ejecución de planes bienales de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres (SI/NO). Registro documental de la evaluación de los planes.
- Solicitudes de formación realizadas en materia de igualdad al Fondo Tripartita.

Responsable(s):

7.1.- Dirección/RRHH
7.2.- RRHH/Coordinadora Igualdad

Fecha de ejecución:

7.1.- 2024-2028
7.2.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

02

Acciones:

7.3.- Buscar activamente, difundir (mediante la creación de un canal para tal fin) y fomentar la participación del personal en actividades formativas con perspectiva de género organizadas por las Instituciones y entidades sociales en materia de igualdad de mujeres y hombres, prestando especial atención a la oferta realizada desde Emakunde, la Escuela de Empoderamiento y Feminismos de Vitoria-Gasteiz, Laia Eskola, y los colectivos feministas y LGTBIQ+. (www.formakunde.eus)

7.4.- Dotar de contenido la sección creada en intranet para sistematizar y compartir recursos didácticos y materiales relevantes sobre políticas de igualdad e introducción de la perspectiva de género en la intervención social dentro y entre los diferentes programas.

7.5.- Organizar un programa formativo sobre el diseño de proyectos con perspectiva de género (con los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación), dirigido a las personas encargadas de formular proyectos, responder a licitaciones, elaborar memorias justificativas y diseñar evaluaciones.

Indicadores:

- Difusión y participación en programas formativos organizados por instituciones y entidades sociales.
- Inclusión de contenido en el intranet de Irsearaba (SI/NO).
- Organización de un programa formativo sobre el diseño de proyectos con perspectiva de género.

Responsable(s):

7.3.- RRHH/Administración
7.4.- Comisión Igualdad
7.5.- RRHH/Comisión Igualdad

Fecha de ejecución:

7.3.- 2024-2028
7.4.- 2024-2028
7.5.- 2025-2026

Recursos:

Horas de trabajo

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO 03

OBJETIVO GENERAL

Establecer las medidas para que las personas que integran la plantilla de Irsearaba S.Coop puedan acogerse a formas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar, entendiendo que es un recurso estratégico que genera beneficios en la entidad y un clima laboral estable. Mantener las medidas existentes y avanzar en nuevas medidas de conciliación. Todo ello desde una perspectiva corresponsable.

Objetivo específico 8

Facilitar medidas para que las personas que integran la empresa puedan conciliar su vida familiar, personal y profesional, desde una perspectiva de corresponsabilidad y puesta en valor de los cuidados.

Acciones:

8.1.- Actualizar el documento o soporte que recoja las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal actuales existentes en Irsearaba S.Coop. **Difundir internamente** las medidas de conciliación e informar de manera continua a toda la plantilla de cualquier mejora realizada mediante actualización del Convenio colectivo o mediante cambios legislativos relevantes durante toda la vigencia del II. Plan de Igualdad.

8.2.- Seguir realizando seguimiento del uso de las medidas de conciliación que hace la plantilla de Irsearaba S.Coop, por sexo y por recursos, completando y actualizando anualmente la información referida a las responsabilidades de cuidado de la plantilla.

Indicadores:

- Actualización y difusión del documento que recoge las medidas de conciliación existentes en Irsearaba S.Coop. (SI/NO).
- Seguimiento del uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla (SI/NO). Registro documental.

Responsable(s)

8.1.- Coordinadora Igualdad/Administración
8.2.- Coordinadora Igualdad/Administración

Fecha ejecución:

8.1.- 2024-2025
8.2.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

Acciones:

8.3.- Establecer una sistemática bienal (cuestionario, entrevistas...) para la recogida de datos con el objetivo de detectar las necesidades que la plantilla tiene en torno a las necesidades de cuidado y conciliación profesional, familiar y personal, con el objetivo de establecer y sistematizar nuevas medidas de carácter colectivo.

8.4.- Continuar evaluando el acceso a los espacios formativos para valorar la necesidad de reforzar las buenas prácticas que buscan minimizar el impacto de la formación en las posibilidades de corresponsabilidad de las personas participantes – cursos en horarios laborales, fijación de horarios variados para acomodar diferentes recursos, plazos de convocatoria suficientes, notificación a personas en excedencia por cuidado de familiares, etc.

8.5.- Organizar un espacio de análisis de la cultura organizacional de Irsearaba S.Coop, con estos objetivos:

- **Eliminar las prácticas y el uso de terminologías** que puedan contribuir a favorecer los modelos de convivencia sobre otros o mantener la división sexual del trabajo (Zona de debates).
- **Análisis con perspectiva de género de la organización interna**, políticas de luces apagadas, horario de reuniones, comedor, comunicaciones internas, mails…realizando los ajustes necesarios desde una perspectiva corresponsable.

8.6.- Incorporar en la memoria anual un análisis en torno a la conciliación, datos del uso de las medidas, incorporación de nuevas medidas (desgrega, etc...

Indicadores:

- Sistemática establecida para la recogida de datos con el objetivo de detectar las necesidades que la plantilla pueda tener en torno a las necesidades de cuidado y conciliación.
- Evaluación del acceso a los espacios formativos con el objetivo de valorar las buenas prácticas en materia de corresponsabilidad (SI/NO). Registro documental.
- Realización del análisis de la cultura organizacional (SI/NO). Registro documental conclusiones.
- Actividades e iniciativas llevadas a cabo para fomentar una cultura de corresponsabilidad poniendo en valor el ámbito de los cuidados.
- Apartado dedicado el ámbito de conciliación en la memoria anual.

Responsable(s):

8.3.- Dirección/RRHH
8.4.- RRHH/Comisión de Igualdad
8.5.- Comisión Igualdad

Fecha de ejecución:

8.3.- 2024-2026-2028
8.4.- 2024-2028
8.5.- 2024-2028
8.6.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico 9

Fomentar una cultura de corresponsabilidad que ponga en valor el ámbito de los cuidados, aspecto fundamental y necesario para la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Acciones:

9.1.- Organizar sesiones/jornadas dirigidas a la plantilla de Irsearaba S.Coop en torno a los cuidados y políticas de sostenibilidad de la vida desde el enfoque de la economía feminista, para ayudar a definir un modelo organizacional que incida en la interdependencia de las personas y la necesaria corresponsabilidad de los cuidados.

9.2.- Realizar un taller de análisis de las tareas "invisibles" de gestión del día a día de la organización prestando especial atención a los temas del cuidado emocional de la plantilla, tareas de limpieza, organización de los espacios, decoración, gestión del material técnico, pequeñas reparaciones etc.- para detectar posibles prácticas de división sexual del trabajo y plantear medidas de visibilización de las tareas y mejora de la corresponsabilidad en su ejercicio.

9.3.- Fomentar una cultura de corresponsabilidad que ponga en valor el ámbito de los cuidados, aspecto fundamental y necesario para la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

Indicadores:

- Sesiones y jornadas organizadas en torno a los cuidados y políticas de sostenibilidad desde el enfoque de la economía feminista.
- Realización de un taller para analizar las tareas "invisibles" del día a día dentro de la organización. (SI/NO).
- Actividades e iniciativas llevadas a cabo para fomentar una cultura de corresponsabilidad poniendo en valor el ámbito de los cuidados.

Responsable(s):

9.1.- RRHH/Comisión Igualdad
9.2.- Dirección/ Comité Salud Laboral

Fecha ejecución:

9.1.- 2024-2028
9.2.-2024-2028
9.3.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

Acciones:

9.3.- Fomentar y favorecer que los permisos por el cuidado no sean exclusivamente un asunto que concierne a las mujeres mediante **campañas de información y sensibilización,** tanto para los hombres como para las mujeres.

9.4.- Participar y fomentar la participación de la plantilla y de las personas usuarias en las movilizaciones reivindicativas organizadas por **el movimiento feminista en materia de corresponsabilidad de los cuidados**, derechos laborales de las cuidadoras y trabajadoras de hogar, denuncia de la división sexual de trabajo etc…

9.5.- Difundir en el marco del II. Plan de Igualdad del decálogo de acciones (diseñado dentro del I. Plan Igualdad) cuyo objetivo es fomentar el apoyo de las personas trabajadoras y usuarias de Irsearaba S.Coop para que participen en las movilizaciones y huelgas de cuidados convocadas por el movimiento feminista.

9.6.- Investigar y dar a conocer modelos comunitarios de abordaje de los cuidados en nuestro entorno (comunidades Ciudadanas, redes o plataformas de cuidados, etc.) para formular con personas usuarias un proyecto piloto o acciones concretas de apoyo y trabajo red.

9.7.- Seguir diseñando dinámicas participativas de concienciación de las personas usuarias sobre el valor del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad como claves para la igualdad, desde una perspectiva intercultural y de nuevas masculinidades, alimentado la intranet.

Indicadores:

- Campañas y medidas de sensibilización llevadas a cabo en torno a la corresponsabilidad y los cuidados.
- Participación de la plantilla y personas usuarias de Irsearaba S.Coop en la movilizaciones organizadas por el movimiento feminista en torno a la corresponsabilidad y los cuidados. (SI/NO) Datos de participación.
- Difusión del decálogo de acciones diseñado en el I. Plan de Igualdad con el objetivo de fomentar la participación de las personas trabajadoras y usuarias (SI/NO).
- Investigación y difusión de modelos comunitarios de abordaje de los cuidados (SI/NO).
- Diseño de dinámicas participativas de concienciación de los y las usuarias sobre el valor del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad (SI/NO).

Responsable(s):

9.3.- Dirección/RRHH
9.4.- Comisión de Igualdad
9.5.- Comisión Igualdad
9.6.- Comisión Igualdad
9.7.- Coord. Igualdad/Coord. Programas

Fecha de ejecución:

9.3.- 2024-2028
9.4.- 2024-2028
9.5.- 2024-2028
9.6.- 2024-2028
9.7.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN 04

OBJETIVO GENERAL

Continuar en la línea marcada para que no se produzcan discriminaciones por razón de sexo en ninguna de las áreas que tienen que ver con el acceso al empleo y la promoción. Asegurar que las promociones, si las hubiere, sean transparentes y garanticen la igualdad de trato y oportunidades.

Objetivo específico 9 Asegurar el acceso y participación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección.

Acciones:

10.1.- Revisar los procesos de selección del personal, utilizando para ello las pautas de análisis de género recomendadas desde Emakunde, teniendo en cuenta la evolución de los requisitos establecidos en los diferentes pliegos de licitación, y mejorando la sistematización de la información recabada internamente sobre dichos procesos. [5]

10.2.- Garantizar que la persona o equipo encargado de la selección de personal tiene **formación en selección no discriminatoria.**

Indicadores:

- Revisión de los procesos de selección de personal (SI/NO).
- Formación ofrecida a la persona o personas responsables de las selección de personal. Participación, contenidos, evaluación de la formación.

Responsable(s)

10.1.- Dirección/ Coordinadora Igualdad
10.2.- RRHH/Administración

Fecha ejecución:

10.1.- 2024-2025
10.2.- 2024-2025

Recursos:

Horas de trabajo

[5] https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_selecc_es.pdf

Acciones:

10.3.- Seguir en la línea marcada en el I. Plan de Igualdad y continuar con las **estrategias para captar a personal técnico y becario con interés específico, formación y/o experiencia en temas de género.**

10.4.- Garantizar que todos los aspectos de los **procesos de promoción (difusión, metodología…) se efectúan teniendo en cuenta la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres,** en cuanto a requisitos, difusión y procedimiento. Para ello revisar los sistemas de promoción del personal, para aplicar medidas de corrección de la brecha de género identificada en el acceso a puestos intermedios de coordinación.

Indicadores:

- Captación de personal técnico y becario con formación y/o experiencia en temas de género (SI/NO).
- Revisión de los sistemas de promoción del personal y aplicación de medidas correctoras necesarias (SI/NO).

Responsable(s):

10.3.- RRHH/ Comisión Igualdad
10.4.- Dirección/ Coordinadora Igualdad

Fecha de ejecución:

10.3.- 2024-2028
10.4.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

POLÍTICA SALARIAL 05

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que no existe brecha salarial entre mujeres y hombres, así como la igualdad retributiva dentro de la misma categoría profesional y/o de igual valor.[6]

Objetivo específico 12 **Asegurar que la política salarial es igualitaria.**

Acciones:

11.1.- Garantizar una política salarial igualitaria como garantía de igualdad de mujeres y hombres, aplicando el principio de transparencia retributiva.

11.2.- Realizar con carácter anual el registro salarial según lo dispuesto en Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

11.3.- Realizar la auditoria salarial (vigencia 4 años) según lo dispuesto en Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Indicadores:

- Realización del registro salarial con carácter anual (SI/NO).
- Realización y registro (autoridad laboral) de la auditoría según DECRETO 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Responsable(s)

11.1.- Dirección
11.2.- Dirección/RRHH
11.3.- RRHH/Comisión Igualdad

Fecha ejecución:

11.1.- 2024-2028
11.2.- 2024-2028
11.3.- 2024/2028

Recursos:

Horas de trabajo

[6] Se considera que un trabajo es de igual valor "cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes" (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación)

COMUNICACIÓN

06

OBJETIVO GENERAL

Establecer los cauces de comunicación interna y externa para que todos aquellos aspectos relacionados con la igualdad, tanto en el proceso de elaboración, en la planificación, puesta en marcha y valoración de las acciones del II. Plan de Igualdad se comuniquen de manera eficiente. Fomentar la participación de las personas trabajadoras de Irsearaba S.Coop , fomentando una política de comunicación, promoción y difusión empresarial igualitaria.

Objetivo específico 12

Diseñar los cauces necesarios que faciliten el conocimiento de aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

Acciones:

12.1.- Elaborar con carácter anual un Plan de Comunicación, a partir de las medidas contenidas en el II. Plan de Igualdad, introduciendo las mejoras necesarias que se identifiquen durante su implementación. Este Plan de Comunicación deberá incluir los canales y recursos necesarios que garanticen la comunicación de todos los pasos que se den en torno a la implementación de los objetivos y las acciones del II. Plan de Igualdad que se vayan implementando.

12.2.- Difundir y dar a conocer a la plantilla el Programa Operativo Anual de Plan de Igualdad (POA), difundiendo cada año los resultados y las actividades más importantes derivadas de su implantación.

12.3.- Difundir y dar a conocer a todas las personas usuarias (mediante los canales y recursos definidos en el I. Plan de Comunicación) de Irsearaba S.Coop de los objetivos y medidas que se recogen en el **II. Plan de Igualdad.**

Indicadores:

- Elaboración anual de Plan de Comunicación para dar a conocer las medidas previstas y evolución de la implementación del II. Plan de Igualdad (SI/NO).
- Difusión a toda la plantilla del Programa Operativo Anual de Igualdad (SI/NO).
- Difusión entre las personas usuarias de Irsearaba S.Coop se la existencia del II. Plan de Igualdad (SI/NO).

Responsable(s)

12.1.-Comisión Igualdad/RRH
12.2.- Comisión de seguimiento Igualdad
12.3.- Coordinadora Igualdad/Referente Igualdad en Programas

Fecha ejecución:

12.1.- 2024-2028
12.2.- 2024
12.3.- 2024-2025

Recursos:

Horas de trabajo

Acciones:

12.4.- Dotar de contenido regularmente la sección de igualdad en el blog y las cuentas de redes sociales de Irsearaba S.Coop, difundiendo noticias, agenda de actividades, materiales de interés y entrevistas a personas expertas y al personal de la entidad.

12.5.- Seguir fomentando la participación directa en los equipos de Irsearaba S.Coop en la **publicación de posts y fotos en la sección de igualdad del blog y en las redes sociales** de la entidad.

12.6.- Revisión continua de la web y los soportes de comunicación interna y externa para introducir mejoras, teniendo en cuenta la necesidad de un uso inclusivo (incluyendo perspectiva LGTBIQ+) del lenguaje y de las imágenes.

12.7.- Revisión y validación de las pautas para generalizar el uso inclusivo del lenguaje (incluyendo perspectiva LGTBIQ+) y de las imágenes en la comunicación interna y externa (elaborado e n el marco del I. Plan de Igualdad), en las memorias anuales y en la documentación dirigida a instituciones, adaptándolas a las necesidades terminológicas específicas del ámbito de la intervención social.

Indicadores:

- Contenido creado para la sección de igualdad en el blog y las cuentas de redes sociales de Irsearaba S.Coop.
- Participación de los equipos en la publicación de posts y fotos en la sección de igualdad del blog y redes sociales.
- Revisión de las pautas de uso del lenguaje y las imágenes en la comunicación interna y externa.
- Realizar anualmente un informe que recoja las conclusiones en torno al seguimiento de los indicadores mencionados.

Responsable(s):

12.4.- Coord. Programas/Servicios
12.5.- Coord. Igualdad
12.6.- Comisión Igualdad
12.7.- Coord. Igualdad/ Referente Igualdad den Programas

Fecha de ejecución:

12.4.- 2024-2028
12.5.- 2024-2028
12.6.- 2024-2028
12.7.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

Acciones:

12.8.- Organizar sesiones periódicas de revisión terminológica y conceptual en materia de igualdad para consensuar criterios de uso y comunicación comunes a toda la organización.

12.9.- Garantizar el acceso a la formación necesaria de las personas **responsables de la comunicación** a los cursos de sensibilización y formación específica.

Indicadores:

- Sesiones celebradas para las revisión terminológica y conceptual en materia de igualdad. Registro documental.
- Formación recibida por parte de las personas responsables de la comunicación.

Responsable(s):

12.8.- RRHH/Comisión Igualdad
12.9.-RRHH/ Referente Programas

Fecha de ejecución:

12.4.- 2024-2028
12.5.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL ÁMBITO LABORAL 07

OBJETIVO GENERAL

Consolidar la política organizacional de prevención, atención y reparación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo que se detecten en los diferentes ámbitos de actuación de Irsearaba S.Coop.

Objetivo específico 13

Reforzar los mecanismos de prevención, detección y respuesta organizacional ante el acoso sexual y por razón de sexo en Irsearaba S.Coop

Acciones:

13.1.- Actualización y adecuación del protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo incluyendo directrices de las siguientes leyes:

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

13.2.- Informar y formar a las personas que componen la Asesoría Confidencial, Equipo de Dirección, los y las coordinadoras de programas y representación de diferentes programas de Irsearaba S.Coop en torno a las actualizaciones y adecuaciones que se lleven a cabo en el protocolo.

Indicadores:

- Actualización y adecuación al marco legal actual del protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo (SI/NO).
- Información y formación programada y ofrecida a las personas que componen la asesoría confidencial, Equipo de Dirección y los/las coordinadoras de programas. Participación, contenidos etc....

Responsable(s):

13.1.- Dirección/Comisión Igualdad
13.2.- Dirección/RRHH

Fecha ejecución:

13.1.- 2024
13.2.- 2024-2025

Recursos:

Horas de trabajo

Acciones:

13.3.- Difusión del protocolo actualizado entre todas las personas trabajadoras de Irsearaba S.Coop. Requisito a cumplir en base a Ley 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual. [1]Toda persona perteneciente a la plantilla de Irsearaba S.Coop deberá conocer y tener acceso al modelo de denuncia en caso de acoso sexual y por razón de sexo. De la misma manera se dará la garantía a todas las personas trabajadoras de la correcta gestión de cualquier denuncia que se presente ante la Asesoría Confidencial.

13.4.- Difusión del protocolo actualizado a las **entidades colaboradoras** de Irsearaba S.Coop.

13.5.- Realizar **seguimiento y evaluación anual** del protocolo y elaborar memoria de conclusiones.

13.6.- Difusión de la política del sistema interno de información de Irsearaba S. Coop incluido en el sistema Compliance que asegura el canal de denuncias a través de un mail específico en la Web Irsearaba.org [7]

Indicadores:

- Difusión del protocolo a las personas trabajadoras de Irsearaba S.Coop (SI/NO).
- Difusión del protocolo a las entidades colaboradoras de Irsearaba S.Coop (SI/NO).
- Seguimiento y evaluación anual del protocolo. Memoria de Conclusiones.
- Difusión de la política del sistema interno de información incluido en el sistema de Compliance (SI/NO).

Responsable(s):

13.3.- Dirección/ Coord. Igualdad
13.4.- Dirección
13.5.- Dirección/Asesoría confidencial
13.6.- Dirección/Resp. Política interna de información

Fecha de ejecución:

13.3.- 2024-2025
13.4.- 2024-2025
13.5.- 2024-2028
13.6.- 2024

Recursos:

Horas de trabajo

[7] Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

Objetivo específico 14

Reforzar los mecanismos de prevención e intervención ante las diversas manifestaciones de violencias machistas sufridas por la personas usuarias de Irsearaba S.Coop.

Acciones:

14.1.- Poner a disposición de los y las profesionales de Irsearaba S.Coop que tengan que atender y acompañar a víctimas de violencias machistas los **recursos profesionales y emocionales necesarios para ejercer su labor.**

14.2.- Organizar un espacio de reflexión/grupo de trabajo con los siguientes objetivos:

- Profundizar en las pautas y señales de detección y mecanismos de intervención en torno a los casos de violencia machista que puedan sufrir las personas usuarias de Irsearaba S.Coop.
- Intercambiar y consensuar pautas, mecanismos y recursos de actuación en materia de acompañamiento a los agresores que a su vez sean usuarias de Irsearaba S.Coop, con el objetivo de ayudar y analizar las causas y enfrentar las consecuencias de sus actitudes violentas.
- Profundizar en las pautas y señales de detección y mecanismos de intervención en torno a los casos de violencia vicaria que puedan sufrir los y las hijas de las personas usuarias de Irsearaba S.Coop.
- Intercambiar y consensuar pautas, mecanismos y recursos dirigidos al fortalecimiento individual y colectivo de los hijos, hijas u otras personas usuarias de Irsearaba S.Coop que dependen de mujeres que enfrentan o han vivido situaciones de violencia machista.
- Consensuar una política eficaz de seguimiento de los casos denunciados y de reparación hacia las víctimas, prestando especial atención a la responsabilidad organizacional en materia de protección, reparación y empoderamiento de las personas que denuncian.

Indicadores:

- Recursos profesionales y emocionales puestos a disposición de los y las profesionales de Irsearaba que trabajan con víctimas de violencia machista. Glosario de recursos.
- Organización y ejecución de un espacio de reflexión/grupo de trabajo que trabaje la detección, pautas de intervención y reparación en torno a la violencia machista. Registro documental-memoria.

Responsable(s):

14.1.- Dirección
14.2.- Dirección/Asesoría confidencial

Fecha ejecución:

14.1.- 2024-2028
13.2.- 2024-2026

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico 15

Sensibilizar y fomentar el empoderamiento de las personas usuarias de Irsearaba S.Coop ante las actitudes violentas, prestando especial atención a la prevención de las violencias machistas.

Acciones:

15.1.- Difundir y realizar acciones participativas de rechazo, denuncia y sensibilización con las personas trabajadoras y usuarias de Irsearaba S.Coop, en el marco del 25N (Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres) o en cualquier otro momento del año.

15.2.- Seguir participando en el concurso Beldur Barik! con los y las jóvenes usuarias de Irsearaba S.Coop.

15.3- Difundir y realizar acciones participativas de denuncia y sensibilización con las personas trabajadoras y usuarias de Irsearaba S.Coop en el marco del **17M** (Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia) y el **26J** (Día de Orgullo LGTBIQ+).

15.4.- Seguir realizando actividades con las personas usuarias con el objetivo de desarrollar la capacidad de detección y desnaturalización de las expresiones de violencia machista que puedan estar sufriendo.

Indicadores:

- Difusión y realización de acciones participativas en torno al 25N. (SI/NO).
- Participación en Beldur Barik! con los y las jóvenes usuarias de Irsearaba S.Coop.
- Difusión y realización de acciones de denuncia y sensibilización en torno al 17M y 26J. (SI/NO).
- Realización de actividades con las personas usuarias para trabajar la capacidad de desnaturalizar las expresiones de violencia machista (SI/NO).

Responsable(s):

15.1.- Comisión Igualdad/Programas

15.2.- Comisión Igualdad

15.3.- Comisión Igualdad

15.4.- Comisión Igualdad/Referentes Programas

Fecha ejecución:

15.1.- 2024-2028

15.2.- 2024-2028

15.3.- 2024-2028

15.4.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

Acciones:

15.5.- Seguir realizando actividades dirigidas al análisis y deconstrucción de los modelos de masculinidad hegemónica con usuarios de Irsearaba S.Coop.

15.6.- Organizar cursos de autodefensa feminista dirigidas a las **trabajadoras y usuarias** de Irsearaba S.Coop.

15.7.- Elaborar y difundir una guía (Protocolo "puerta de entrada") de actuación que recoja las **pautas de detección, prevención y protección ante las señales de violencia machista que pueden sufrir las personas trabajadoras** cuya labor se lleve cara al público.

Indicadores:

- Actividades realizadas en torno al análisis y deconstrucció n de los modelos de masculinidad hegemónicos. Participación en estas actividades y memoria de evaluación.
- Organización y ejecución de cursos de autodefensa feminista para las trabajadoras y usuarias. Participación y memoria de evaluación.
- Elaboración y difusión de una guía de actuación con pautas de detección, prevención y protección de violencia machista que puedan sufrir las personas trabajadoras. (SI/NO).

Responsable(s):

15.5.- Comisión Igualdad/ Ref. Programas
15.6.-Comisión Igualdad/RRHH
15.7.- Comisión Igualdad/Comité Salud Laboral

Fecha de ejecución:

15.5.- 2024-2028
15.6.- 2024-2028
15.7.- 2024-2026

Recursos:

Horas de trabajo

[7] Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 08

OBJETIVO GENERAL

Establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género, más allá de aquellas relativas al embarazo, lactancia y crianza.

Objetivo específico 16

Redimensionar la prevención de riesgos laborales, dotando a los recursos para ello, de perspectiva de género.

Acciones:

16.1.- Revisión e integración de la perspectiva de género en las evaluaciones de los riesgos psicosociales que se realicen en Irsearaba S.Coop, en colaboración con el servicio de prevención de riesgos laborales. Para ello tener en cuenta y aplicar las recomendaciones para incluir la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales de OSALAN.

- https://www. osalan.euskadi.eus/libro/pautas-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/webosa00-contpub/es/perspectiva-de-genero-en-la-prevención-de-riesgos-laborales/es/webosa00-contpub/es/

16.2.- Difusión del documento resultante de esta revisión de la perspectiva de género en las evaluaciones de los riesgos laborales a toda la plantilla garantizando su aplicación en caso en los que sea necesario.

Indicadores:

- Revisión e integración de la perspectiva de género en las evaluaciones de los riesgos psicosociales.
- Difusión de la documentación resultante del análisis (SI/NO)

Responsable(s):

16.1.- Dirección/Comité Salud Laboral
16.2.- Dirección/Comité Salud Laboral

Fecha ejecución:

16.1.- 2024-2025
16.2.- 2025-2026

Recursos:

Horas de trabajo

SERVICIO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO 09

OBJETIVO GENERAL

Fomentar y asegurar que el servicio que las personas trabajadoras de Irsearaba S.Coop ofrecen se realiza con perspectiva de género.

Objetivo específico 17

Contribuir al análisis y deconstrucción de los modelos de masculinidad y feminidad hegemónica entre las personas trabajadoras y usuarias de Irsearaba S.Coop.

Acciones:

17.1.- Solicitar información y organizar formación específica en torno a la masculinidad mediante el programa **GIZONDUZ** de Emakunde.

- https://www.emakunde.euskadi.eus/informazioa/gizonduz-sarrera/webema01-contentproyect/eu/

17.2.- Realizar una campaña para fomentar la participación en los cursos organizados desde **GIZONDUZ.** El objetivo es conseguir que la totalidad de hombres que trabajan en Irsearaba S.Coop reciban esta formación específica en torno a la construcción de la masculinidad.

Indicadores:

- Formación ofrecida mediante el programa GIZONDUZ (SI/NO). Participación, contenidos, evaluaciones...
- Campañas realizadas para el fomento de la participación en el programa GIZONDUZ.

Responsable(s):

17.1.- Comisión Igualdad
17.2.-Comisión Igualdad

Fecha ejecución:

17.1.- 2024-2028
17.2.-2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

Acciones:

17.3.- Seguir implementando acciones de educación afectivo sexual con los y las usuarias de Irsearaba S.Coop, teniendo en cuenta el enfoque de prevención de riesgos y sexualidad responsable, modelos heteropatriarcales de belleza, relaciones afectivas etc…

17.4.- Seguir realizando dinámicas de reflexión con las mujeres usuarias de Irsearaba S.Coop sobre los estereotipos de género que llevan a la construcción de “buenas” y “malas” mujeres.

Indicadores:

- Acciones llevadas a cabo en torno a la educación afectivo sexual con los y las usuarias de Irsearaba S.Coop. Participación, contenidos...
- Acciones llevadas a cabo por las mujeres usuarias en torno a la construcción de “buenas” y “malas” mujeres.

Responsable(s):

17.3.- Comisión Igualdad/ Referente Programas
17.2.-Comisión Igualdad

Fecha de ejecución:

17.3.- 2024-2028
17.4.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

[7] Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

Objetivo específico 18

Incorporar el enfoque LGTBIQ+ y la inclusión de la diversidad sexual y de género en la política interna de la organización y en el trabajo de intervención con las personas usuarias de Irsearaba S.coop

Acciones:

18.1.- Impartir formación específica sobre la diversidad sexual y de género a la plantilla de Irsearaba S.Coop con el objetivo de consensuar pautas de actuación internas y generar metodologías de intervención con la personas usuarias.

18.2.- Tener en cuenta la diversidad sexual y de género en cualquier procedimiento que incluya **la recogida de datos** introduciendo nuevas casillas etc…

18.3.- Continuar con la línea marcada en el I. Plan de Igualdad en torno a la estrategia de comunicación en materia de derechos, recursos públicos y atención a las personas LGTBI+, dirigida tanto a las personas trabajadoras en la entidad como a las usuarias con el objetivo de seguir dando pasos en la normalización de la diversidad sexual y de género tanto en el día a día de la organización como en la sociedad en general.

Indicadores:

- Formación impartida sobre la diversidad sexual y de género a la plantilla. Participación, contenidos, evaluación...
- Procedimientos y formularios de Irsearaba donde se ha incluido las casillas necesarias para tener en cuenta la diversidad sexual y de género. (SI/NO).
- Actividades comunicativas llevadas a cabo en materia de derechos, recursos y atención de las personas LGTBI+

Responsable(s):

18.1.- RRHH/Coordinadora Igualdad
18.2.- RRHH/Coordinadora Igualdad
18.3.- Comisión Igualdad

Fecha ejecución:

18.1.- 2024-2028
18.2.- 2024-2028
18.3.- 2024-2028

Recursos:

Horas de trabajo

8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA EN CUMPLIMIENTO DEL REAL DECRETO 902/2020

NOMBRE DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN: IRSEARABA S.COOP

IRSEARABA S. COOP.
Canciller Ayala 8, bajo
01004 Gasteiz
Mail: info@irsearaba.eus
www.irsearaba.org

EMPLAZAMIENTOS FIJOS Y TEMPORALES AUDITADOS:

NO APLICA: X
SÍ APLICA:

ALCANCE DE LA AUDITORÍA:

TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD
FECHA DE AUDITORÍA: MAYO DE 2024

REPRESENTANTE DE LA ORGANIZACIÓN:

NOMBRE: PILAR COLOMER ROBLEDO
CARGO: RESPONSABLE DE EQUIPO DE GESTIÓN

IRSEARABA S.COOP, CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE LA ENTIDAD

1.1.- METODOLOGÍA APICADA PARA LA AUDITORÍA SALARIAL

1.2.- EVIDENCIAS MUESTREADAS

1.3.- COMPROBACIÓN Y VERIFICACIÓN DE ASPECTOS SEGÚN GUÍA TÉCNICA

1.4.- ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS, CONCLUSIONES

2.- PLAN DE ACCIÓN

- PLAN DE ACCIÓN, SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN

3.- MARCO REGULATORIO

1.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE LA ENTIDAD

1.1.- METODOLOGÍA APLICADA PARA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Resumen sobre la eficacia del sistema

- Se ha realizado la auditoría salarial en Irsearaba S.Coop, teniendo en cuenta el registro retributivo, según Decreto 902/2021 .
- Este registro incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo.
- Los grupos profesionales, categoría profesional, nivel y puestos se han acordado en el Convenio colectivo de Intervención Social de Araba y en el Reglamento Interno.
- En Irsearaba S.Coop se han analizado los salarios correspondientes a todas las áreas generales con sus correspondientes niveles.
- Se ha realizado la comprobación, análisis y verificación según la Guía Técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género.

Como puntos fuertes, cabe citar:

1.- La claridad y objetividad en la clasificación de los puestos, en toda la entidad.
2.- El compromiso y la dinámica puesta en marcha para la implantación del II Plan de Igualdad
3.- Personal especializado en área de igualdad.

Como área de mejora, cabe citar:

1.-Necesidad de conocimiento exhaustivo de las nueva normativa relativa a la igualdad salarial.

1.2.- EVIDENCIAS MUESTREADAS EN LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

IRSEARABA S. COOP. DE INICIATIVA SOCIAL (en adelante Irsearaba), es una entidad privada constituida en el año 1987 que desarrolla su actividad, principalmente, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, mayoritariamente en el Territorio Histórico de Araba.

Desde sus comienzos siempre han trabajado por consolidar un sistema organizativo y metodológico, basado en la calidad y guiado por el compromiso para con las instituciones, administraciones públicas y las personas destinatarias de los Servicios y Programas que gestionan.

Irsearaba, lo componen profesionales (del ámbito de la Intervención Social, la Educación Social, la Psicología y la gestión Administrativa) con la cualificación profesional y humana necesaria para conformar equipos multidisciplinares que garantizan la calidad en la prestación de los diferentes Servicios, Programas y Proyectos Sociales.

Irsearaba está comprometida en la mejora continua y la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. La no discriminación y respeto a la diversidad son importantes para la entidad. Por ello la dirección se compromete a impulsar estos valores en las condiciones de trabajo, en la organización y funcionamiento interno, así como en sus programas, servicios y proyectos.

Apuestan por la construcción de una sociedad equitativa e igualitaria que alcance a todas las personas, grupos e instituciones con las que se relacionan.

La actividad de Irsearaba S.Coop se rige por el Convenio colectivo de intervención social de Araba y además, cuentan con un Reglamento Interno aplicable a todas las personas trabajadoras.

Como podemos observar en la distribución de los puestos por sexos, nos encontramos con una empresa feminizada, como viene siendo habitual en las empresas del sector. El análisis de la distribución de la plantilla por sexos indica que en Irsearaba existe equilibrio entre mujeres y hombres en cuanto al reparto de responsabilidades y liderazgos.

Teniendo en cuenta el contenido del artículo 4 del Real Decreto 902/2020, en el cual se entiende que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza o las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, se han analizado los puestos siguiendo el siguiente esquema:

NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	**CONTENIDO ESENCIAL DE LA RELACIÓN LABORAL**
CONDICIONES EDUCATIVAS	**CUALIFICACIONES REGLADAS ESTRICTAMENTE RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD**
CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL EXPERIENCIA, FORMACIÓN NO REGLADA**
CONDICIONES PROFESIONALES Y FACTORES RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	**DIFICULTAD** **MMRR** **POSTURAS FORZADAS** **POLIVALENCIA** **CAPACIDADDE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS** **ATENCIÓN A LAS PERSONAS** **CUIDADO**

El convenio recoge la naturaleza de las funciones, las condiciones educativas, las condiciones profesionales y formación. Así mismo, Irsearaba S.Coop tiene determinadas las condiciones profesionales y factores relacionados con el desempeño, en los cuales no se detectan diferencias por sexos.

Se ha revisado la política de igualdad establecida a la vez que el nuevo Plan de Igualdad, observándose la conveniencia de la misma y siendo mantenida por la dirección de la empresa, tal y como se refleja en el plan.

CRITERIOS APLICADOS:

1. Adecuación: a la actividad que se realiza y la formación necesaria
2. Totalidad: condiciones de un puesto
3. Objetividad: mecanismos claros de los factores por los que se fija el salario

SITUACIÓN PERSONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORA:

- Responsabilidad por cuidados
- Movilidad reducida
- Situación especial

El Convenio colectivo territorial de intervención social fija exactamente los criterios que cada persona debe cumplir para cada puesto, junto a sus funciones, y otros aspectos relacionados con los criterios para evaluar los mismos, no apreciándose ninguna diferencia entre sexos; contiene además requisitos relacionados con la igualdad.

El diagnóstico realizado para la elaboración del II. Plan de Igualdad de Irsearaba S.Coop que acompaña la auditoría, ha dado como resultado que los procesos de selección tienen en cuenta la perspectiva de género y no se aprecia discriminación por sexo. El proceso además, está regulado por reglamento interno. En cualquier caso, el Plan contiene acciones relacionadas con este ámbito.

MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL PUESTO:

CUANTITATIVA: Se ha elegido este método siguiendo las directrices de la publicación del **Gobierno Vasco:**

- *El trabajo de igual valor. Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género.*

Así mismo, se han utilizado las herramientas puestas a disposición por el **Ministerio de Igualdad:**

- *Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.*
- *Herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género.*

El proceso ha tenido en cuenta la participación de los agentes implicados, la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres de los agentes directamente implicados en el mismo, y la garantía de que todas las personas de la organización están informadas, ya que éste ha sido un elemento transversal durante todo el itinerario que ha derivado en el diseño del plan de igualdad.

GRADUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON IGUAL O DISTINTO VALOR:

a) Selección de factores de valoración:

- Clasificación
- Esfuerzos
- Responsabilidades
- Condiciones de trabajo

b) Ponderación

c) Establecimiento de niveles para cada factor

d) Asignación, para cada puesto, de los niveles de exigencia

No se aprecian diferencias por razón de sexo.

SEGMENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SEGÚN CLASIFICACIÓN DE PUESTOS:

Se han analizado los siguientes puestos clasificándolos en su correspondiente grupo:

-Dirección
-Administración
-Administración Grado Medio
-Administración Grado Superior
-Auxiliar
-Auxiliar Servicios Generales
-Auxiliar Educativo Vela
-Coordinación de Programas
-Dirección
-Educador/a Social
-Integración Social
-Psicólogo/a
-Técnica/o de acompañamiento
-Técnica/o de inclusión
-Trabajo social

Se ha tenido en cuenta el salario base y los complementos salariales y extrasalariales por cada grupo, así como la distribución por sexos.

REGISTRO RETRIBUTIVO SALARIAL: IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS Y MEDIANAS

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		**10%**	**40%**	**14%**	**-220%**	**13%**
Hombre	43	30.940	5.196	**36.136**	232	**36.368**
Mujer	111	27.919	3.122	**31.042**	743	**31.785**

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01		**52%**	**60%**	**54%**		**54%**
Hombre	3	62.505	29.318	**91.823**	0	**91.823**
Mujer	5	30.085	11.765	**41.850**	0	**41.850**
GRUPO 02		**8%**	**16%**	**8%**	**-330%**	**7%**
Hombre	35	29.761	3.682	**33.443**	92	**33.535**
Mujer	72	27.519	3.110	**30.628**	396	**31.024**
GRUPO 03		**7%**	**34%**	**11%**		**8%**
Hombre	3	24.461	4.671	**29.133**	0	**29.133**
Mujer	14	22.778	3.105	**25.883**	1.052	**26.935**
GRUPO 04						
Hombre	0	0	0	**0**	0	**0**
Mujer	18	36.704	1.505	**38.209**	2.221	**40.430**
GRUPO 05		**37%**	**-815%**	**33%**	**97%**	**40%**
Hombre	3	18.233	94	**18.326**	2.351	**20.677**
Mujer	5	11.501	859	**12.360**	76	**12.436**

Razón Social:
IRSEARABA S. COOP. -
NIF: F72957574
PERIODO DE REFERENCIA
01-03-23 fecha inicio
31-12-23 fecha fin

irsearaba.

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib. Eq
TOTAL		7%	42%	10%		7%
Hombre	43	26.886	3.680	30.431	0	30.431
Mujer	111	25.082	2.118	27.287	0	28.320

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib. Eq
GRUPO 01		0%	0%	0%		0%
Hombre	3	34.748	17.395	52.143	0	52.143
Mujer	5	34.667	17.395	52.143	0	52.143
GRUPO 02		0%	38%	6%		4%
Hombre	35	26.918	3.560	30.572	0	30.572
Mujer	72	26.833	2.199	28.699	0	29.273
GRUPO 03		6%	45%	8%		8%
Hombre	3	24.461	4.671	29.133	0	29.133
Mujer	14	22.973	2.565	26.769	0	26.905
GRUPO 04						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	18	20.930	756	22.848	0	23.019
GRUPO 05		45%	-416%	45%	100%	50%
Hombre	3	18.233	94	18.326	2.351	20.677
Mujer	5	10.046	484	10.107	0	10.386

Razón Social:
IRSEARABA S. COOP. -
NIF: F72957574
PERIODO DE REFERENCIA
01-03-23 fecha inicio
31-12-23 fecha fin

1.3.- COMPROBACIÓN Y VERIFICACIÓN DE ASPECTOS SEGÚN GUÍA TÉCNICA (INSTITUTO DE LAS MUJERES)

- El registro retributivo se ha realizado con una herramienta que cumple con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decret0 902/2020 de 13 de octubre.
- Como todo, el proceso todo se ha llevado a cabo tras la consulta a la RLT para su elaboración.
- Éste se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y a los trabajos de igual labor.
- Los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo son los que figuran en el convenio de aplicación así como en el reglamento interno.
- Se ha comparado los datos del registro retributivo obtenido según las agrupaciones llevadas a cabo de acuerdo con la clasificación profesional de la empresa con la información obtenida del registro realizado según la valoración de puestos de trabajo y se ha verificado que no existe diferencia por sexos.
- No existen retribuciones en especie ni otros conceptos que afecten de modo distinto a mujeres y hombres. Todo lo relacionado con la percepción de los complementos salariales y extrasalariales está registrado y no se detectan diferencias por sexos.
- El diagnóstico ha analizado los sistemas de promoción y selección y contratación no apreciándose diferencias; no obstante el plan contempla mejoras en este aspecto, con lo que su desarrollo optimizará los procedimientos.
- No se detectan desigualdades en el sistema de clasificación profesional.
- El sistema de formación se lleva a cabo en igualdad, aspecto que se ha analizado en el diagnóstico de situación.
- Se ha realizado un análisis exhaustivo sobre las condiciones de trabajo cuyas conclusiones se recogen en el diagnóstico de situación.
- Se ha analizado la situación de las personas en función a la conciliación y corresponsabilidad así como la percepción que las personas trabajadoras tienen de la misma y las dificultades tanto del ámbito familiar, como personal, estableciéndose las acciones relativas a ese área para la consecución de los objetivos que recoge el plan.
- En Irsearaba S.Coop, no existe infrarrepresentación femenina en los ámbitos estratégicos y de decisión; tampoco en los operativos.

1.4.- ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS, CONCLUSIONES

Analizados las categorías, puestos y características de cada uno, se concluye que no existen diferencias salariales que no puedan explicarse por razones objetivas entre hombres y mujeres que ocupan las mismas categorías. Ni en salarios, ni en complementos salariales, ni en percepciones extrasalariales.

Se ha analizado si el proceso de contratación pudiera incurrir en alguna diferencia en cuanto a sexos, constatándose que los criterios aplicados tienen en cuenta la perspectiva de género y son objetivos.

Se ha realizado una comparación individual de puestos de trabajo: se ha comparado la retribución de los puestos de trabajo de mujeres y hombres no observándose ningún ámbito susceptible de recibir mayor retribución. Se ha tenido en cuenta también la organización interna y la estructura tanto vertical como horizontal.

Para ello se ha valorado si los puestos de trabajo tienen sesgo de género o no, con los datos obtenidos del diagnóstico, considerando feminizados o masculinizados aquellos que alcancen el 40-60.

NO CONFORMIDADES:

- Como resultado de la auditoría retributiva en Irsearaba S.Coop no se aprecia ninguna No Conformidad.
- La brecha salarial **no es significativa** en ninguno de los análisis realizados. En algunos de los grupos las personas trabajadoras son sólo mujeres.

2.- PLAN DE ACCIÓN

ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLE/S
EJE 1- MANTENIMIENTO		
• Mantenimiento de los criterios.	2024	• Comisión de igualdad
• Garantía de transparencia en la política salarial.	2024	• Dirección
EJE 2- SENSIBILIZACIÓN		
• Sensibilización a nivel empresarial y sindical mediante cursos, formaciones especificas… (según plan de igualdad).	2024	• Comisión de igualdad
EJE 3 - PLAN DE IGUALDAD		
• Alinear las acciones derivadas del plan a las acciones adoptadas como resultado de la auditoría.	2024	• Comisión de igualdad
• Adaptación del sistema de evaluación y seguimiento aprobado en el plan	2024	• Comisión de Igualdad

Durante 2024, se adaptará el sistema de seguimiento del plan del acción derivado de la auditoría al sistema de seguimiento y evaluación para el Plan de Igualdad aprobado por el Comité Negociador (Ver II. Plan de igualdad de Irsearaba S.Coop).

3.- MARCO REGULATORIO:

- Art. 14 de la Constitución Española
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo
- Real-Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para a garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación.
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (…)
- Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres
- Convenio colectivo de intervención social de Araba
- Reglamento interno

EQUIPO AUDITOR:

REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD:
Pilar Colomer Robledo

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y su modificación posterior mediante el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad establece que:

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

El seguimiento durante todo el desarrollo del II. Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del II. Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del II. Plan de Igualdad de IRSEARABA S.COOP

Las personas firmantes del presente II. Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II. PLAN DE IGUALDAD:**

  - Dinamización y control de la puesta en marcha de las áreas, objetivos y medidas del II. Plan de Igualdad.
  - Supervisión de la ejecución del II. Plan de Igualdad.
  - Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
  - Valoración del proceso, resultados e impacto de las acciones implantadas.
  - Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Trato y Oportunidades.

- **FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II. PLAN DE IGUALDAD:**

  - Reunirse, como mínimo tres veces al año (programación de medidas, seguimiento y evaluación) y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
  - Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

- **SEGUIMIENTO:**

  - La información recogida se plasmará en actas. Dichas actas harán referencia a la evolución de la implantación de las medidas del II. Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.
  - Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- **EVALUACIÓN:**

  - Tal y como se establece en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.
  - Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: indicadores de medidas de las fichas, actas de reuniones, informes y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

La evaluación del I.Plan de Igualdad se estructura en estos tres **EJES:**

Evaluación de RESULTADOS	• Nivel de cumplimiento de los objetivos del II.Plan de Igualdad. • Nivel de superación de las desigualdades detectadas en la fase de diagnóstico. • Nivel de cumplimiento de los resultados previstos.
Evaluación del PROCESO	• Nivel de desarrollo de las medidas puestas en marcha. • Nivel de dificultad en la aplicación y desarrollo de las medidas. • Tipo de dificultas y soluciones aplicadas. • Adaptación de las medidas, cambios realizados y desarrollo de los mismos.
Evaluación del IMPACTO	• Cambios en la empresa en torno a la igualdad de oportunidades. • Cambios en la estructura de la empresa, gestión de personas etc... • Disminución de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

- La Comisión de Igualdad ha consensuado las hojas de seguimiento y se utilizarán para la evaluar el cumplimiento de cada medida.
- La valoración del proceso se llevará a cabo mediante reuniones y cuestionarios.
- Al mismo tiempo se utilizará material que Emakunde dispone para realizar la evaluación.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

a) Evaluación de resultado. Indicadores

- **Nivel de ejecución del II. Plan de Igualdad. Cantidad de medidas adoptadas en la empresa**

ÁREA	NUEVAS MEDIDAS	ANTERIORES
Medidas generales		
Sensibilización y formación		
Conciliación corresponsable y utilización del tiempo		
Acceso al empleo, selección y promoción		
Política salarial		
Comunicación		
Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral		
Prevención de riesgos con perspectiva de género		
Clientela y empresas proveedoras		
TOTAL		

Personas beneficiarias

ÁREA	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	CANT. MUJERES	CANT. HOMBRES	TOTAL
Medidas generales			
Sensibilización y formación			
Conciliación corresponsable y utilización del tiempo			
Acceso al empleo, selección y promoción			
Política salarial			
Comunicación			
Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral			
Prevención de riesgos con perspectiva de género			
Clientela y empresas proveedoras			
TOTAL			

- Nivel de desarrollo de los objetivos planteados.
- Impacto no previsto en el I.Plan de Igualdad.
- Otros.

b) Evaluación del proceso

- Nivel de sistematización de los procedimientos.
- Información a la plantilla y nivel de difusión.
- Nivel de adaptación de los recursos humanos.
- NIvel de adaptación de los recursos materiales.
- Nivel de adaptación de las herramientas utilizadas para la recogida de datos.
- Adecuación de los indicadores utilizados. Facilidades y dificultades en la recogida de datos necesaria para el análisis de los indicadores.
- Incidencias y dificultades a la hora de poner en marcha la acción prevista.
- Capacidad de solucionar todas aquellas incidencias y dificultades detectadas.
- Otras cuestiones.

c) Evaluación de impacto

- En este punto deberemos analizar si el nivel de desigualdad ha disminuido. En este caso, cuales son los factores internos que lo han propiciado.
- Cambios en torno a la plantilla (superación de estereotipos, creencias, opiniones...).
- Opinión de la plantilla en torno a la igualdad.
- Cambios y mejoras en la cultura empresarial.
- Cambios y mejoras en la imagen empresarial.
- Mejora de las condiciones laborales.
- Crecimiento del nivel de conocimiento y sensibilización den torno a la igualdad.
- Otras cuestiones.

FICHA DE SEGUIMIENTO

Nº FICHA:	

ÁREA Y ACCIÓN:	F. INICIO:	F. FINAL:

OBJETIVO:	DESCRIPCIÓN:

HERRAMIENTA SEGUIMIENTO:	DIRIGIDO A:

RESPONSABLE (S):	Nº PARTICIPANTES:

RECURSOS PREVISTOS PARA LA ACCION

DESARROLLO-COMENTARIO