

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2023 – 2027



Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género





Este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa se ha realizado en el marco de la subvención de Emakunde.

Elaborado por EDE Fundazioa.
Febrero 2023

INDICE

1	PRESENTACIÓN	5
2	INTRODUCCIÓN	7
3	PROCESO DE ELABORACIÓN	9
4	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN	12
5	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL	12
6	INFORME DIAGNÓSTICO	13
6.1	Principales resultados del diagnóstico	13
6.2	Principales resultados de la auditoría retributiva	21
6.2.1	Recomendaciones y Plan de acción auditoría	24
7	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	25
8	MEDIDAS DE IGUALDAD	26
8.1	Proceso de selección y contratación	27
8.2	Clasificación profesional	27
8.3	Formación	28
8.4	Promoción	28
8.5	Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina	29
8.6	Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	29
8.7	Retribución	30
8.8	Salud laboral y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	30
8.9	Comunicación y dimensión externa	31
9	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	32
10	EVALUACIÓN Y REVISIÓN	33
11	CALENDARIO DE ACTUACIONES	36
11.1	Proceso de selección y contratación	36
11.2	Clasificación profesional	37
11.3	Formación	37
11.4	Promoción	38

11.5	Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina	38
11.6	Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad	39
11.7	Retribución	39
11.8	Salud laboral y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.....	40
11.9	Comunicación y dimensión externa	41
12	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	42
13	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN	42
14	ANEXOS	44
14.1	Ficha de seguimiento	44
14.2	Anexo. Informe de seguimiento.....	46
14.3	Anexo. Evaluación intermedia y final.....	47
14.4	Anexo. Acreditación del sindicato ELA.....	49

1 PRESENTACIÓN

El presente documento recoge el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en **Sortarazi**. La recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, se ha realizado al amparo de la subvención otorgada por el Instituto Vasco de la Mujer, **EMAKUNDE** para tal fin.

Para EMAKUNDE, un Plan de Igualdad es «un conjunto ordenado de medidas, diseñadas tras la realización de un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo existentes»¹. Es por ello que, gracias a estas ayudas anuales, se apoya a las empresas o entidades, como Sortarazi, en sus primeros pasos para facilitar la incorporación de una cultura que promueva la igualdad. La elaboración del plan para la igualdad resultante, se efectúa desde la Consultoría de Género de **EDE FUNDAZIOA**, Consultora Homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad.

Para la elaboración de este Plan para Igualdad se ha realizado, previamente, un exhaustivo estudio, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Esto ha permitido plantear unos objetivos de mejora, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado necesidades de mejora.



El presente Informe Diagnóstico se alinea con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030, cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

¹ EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. (2022). *Preguntas más frecuentes sobre las nuevas obligaciones empresariales en relación con los planes de igualdad y la igualdad retributiva*. EMAKUNDE.
<https://www.emakunde.euskadi.eus/preguntas-planes-igualdad/webema01-contentemas/es/#01>

Razón social	Asociación Claretiana para el Desarrollo Humano "Sortarazi"
NIF	G48852578
Domicilio social	San Francisco, 12 A – 5º 48003-Bilbao (Bizkaia)
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1996
Responsable de la entidad	Itxaso Urcelay
Responsable de igualdad	No hay designada
Sector de actividad	Tercer Sector Social
Dimensión personas trabajadoras AÑO 2021	Mujeres: 35 Hombres: 20 Total: 55 (54 excluyendo una prestación esporádica en comunicación de la que no existe puesto)
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No dispone
Representación legal de la plantilla	No cuenta con representación legal propia. Para este plan de igualdad, después de la invitación a todos los sindicatos mayoritarios y del sector, solo el sindicato ELA ha respondido con la participación en el proceso.
Convenio colectivo	Convenio Colectivo de Intervención Social de Bizkaia

La organización cuenta con las siguientes sedes, todas ellas situadas en Bizkaia.

Personas por puesto y nivel de estudios	Personas por puesto y nivel de estudios		Total general
	HOMBRE	Mujer	
ALGORTA	13	17	30
BILBAO	2	6	8
LEIOA	4	12	16
Total general	19	35	54

2 INTRODUCCIÓN

Este Plan de Igualdad en Sortarazi, pretende establecer los mecanismos que conlleven la garantía del principio de igualdad, implantando un sistema de gestión empresarial, libre de cualquier tipo de discriminación, tanto directa, como indirecta.

Este Plan de igualdad continúa con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres por lo que servirá de guía para que la Comisión, pueda hacer un seguimiento de las acciones incorporadas a dicho plan.

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro de Sortarazi. Son objetivos fundamentales de este plan:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo², para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Vasca 4/2005 para la igualdad³ y los decretos de referencia (RD 6/2019⁴, RD 901/2020⁵ y RD 902/2020⁶).
- Incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción del personal, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales del personal la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- Conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

³ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17779>

⁴ 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁵ 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

⁶ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

- Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad la protección frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Impulsar la igualdad y transparencia a través del acceso al registro retributivo, al conocimiento de la VPT y la auditoría retributiva.

En las páginas siguientes, se han distribuido diferentes apartados que contienen el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en Sortarazi. Así, en **Proceso de elaboración**, queda recogida la ruta seguida para la consecución del plan de igualdad, iniciándose en la primera fase, en la que se desarrolló la apertura de la negociación y la constitución de la comisión negociadora. En el siguiente punto, **Determinación de las partes que los conciertan**, se indican las partes legitimadas que suscriben el presente plan de igualdad.

En el apartado **Ámbito de aplicación personal, temporal, territorial**, se especifica a qué personas se aplica el plan de igualdad, el ámbito territorial (provincial, autonómico o nacional), con indicación de todos los centros de trabajo con los que pudiera contar la empresa, así como el periodo de vigencia del mismo. Se indica, igualmente, la fecha de entrada en vigor y su vigencia hasta la aprobación del siguiente plan de igualdad.

En el punto relativo al **Informe Diagnóstico**, se incluye un resumen de los resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva, haciendo constar si la vigencia de esta última coincide con la del plan del que forma parte o tiene una diferente.

Una vez expuestos los principales resultados del diagnóstico se concretan, en el apartado **Objetivos del plan de igualdad**, los objetivos de carácter general y objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el presente plan de igualdad. Estando ya concretados los objetivos, en el apartado **Medidas de igualdad**, se definen las medidas evaluables para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución.

Seguidamente, se incluye un punto en el que recoge la **Aplicación y seguimiento**, desde el que se define el impulso de actuaciones y del sistema de seguimiento. Aquí se indica el órgano responsable de su implantación, las herramientas y la periodicidad. Se incluye igualmente la

composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden de la comisión de seguimiento del mismo. En el apartado **Evaluación y revisión**, como su propio nombre indica, queda establecido el sistema de evaluación, señalando el órgano responsable destinado para tal fin, las herramientas necesarias y periodicidad. Se incluye igualmente un **Calendario de actuaciones** para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

Se incluye el **Procedimiento de modificación**, para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. Ya por último, en **Composición y funcionamiento de la comisión**, se menciona al órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad y qué personas lo componen.

3 PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Sortarazi, ha sido imprescindible la realización de un estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta en materia de igualdad de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Este estudio de diagnóstico es la base que ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la entidad y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

Tomando como referencia las herramientas propuestas por el Ministerio de Igualdad para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad, junto con los recientes decretos publicados, se ha establecido el siguiente proceso de trabajo, estructurado en 4 fases:

- **Fase 1:** Apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
- **Fase 2:** Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, se ha realizado el Informe de Auditoría
- **Fase 3:** Diseño del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación

- Fase 4: Aprobación del plan interno de igualdad incluido sistema de seguimiento y evaluación y plan operativo anual. Registro del plan.

Fase 1: Apertura a la negociación y constitución de la comisión negociadora

Como Sortarazi no cuenta con Representantes Legales de las personas Trabajadoras, se hace un llamamiento a sindicatos mayoritarios y del sector para invitarles a participar en la Comisión Negociadora.

La comisión Negociadora se forma de la siguiente manera:

Por la parte empresa:

- Itxaso Urcelay, coordinadora de la entidad.
- Pilar Maroto, coordinadora del Área de Orientación al empleo y Formación.

Por la parte social⁷:

- Representante sindical por ELA (Aner Gondra)

Además, tras invitación a toda la plantilla de la entidad, dos personas se muestran voluntarias a participar y reciben la aprobación por la parte sindical. Ambas personas tendrán voz en la comisión, pero sin opción a voto.

- Ignacio Crespo, orientador laboral.
- Paule Loizaga, educadora social en centro diurno.

Por otro lado, se procede a contratar la asistencia técnica de la Consultoría de género de EDE Fundazioa, que va a acompañar a la entidad en este proceso, gracias a la subvención de Emakunde.

Fase 2. Elaboración del Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres

Se ha realizado la recopilación de **información cuantitativa y cualitativa** sobre el personal. En concreto la distribución y concentración de mujeres y hombres, en departamentos, puestos, niveles, procesos de acceso, selección, provisión y promoción, salud laboral, acogimiento a medidas de conciliación, la media aritmética y mediana salarial por grupo profesional, nivel y puesto, etc.

La información obtenida ha sido completada y contrastada con información cualitativa facilitada en procesos participativos, como son las entrevistas y cuestionario, abriendo la participación en este último proceso al 100% de la plantilla para así extraer los ámbitos de mejora que van a permitir ir enfocando el futuro plan interno de igualdad.

⁷ La parte social tiene legitimidad para ejercitar dicha representación y negociar el plan de igualdad, tal y como muestra la **acreditación** del sindicato ELA. anexa.

Datos Cuantitativos

La recogida de todos los datos cuantitativos necesarios para realizar el Diagnóstico se ha realizado mediante varias Herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad:

- Registro Retributivo
- Valoración de Puestos

Encuesta

Se ha realizado una encuesta (noviembre 2022) para recoger las opiniones del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres, cogiendo como base la encuesta que propone Emakunde y añadiendo dos preguntas más propuestas por la organización y aceptadas por todos los miembros de la comisión negociadora del Plan. Se pasa a toda la plantilla a través de la aplicación de encuesta fácil. Finalmente ha sido respondida por 23 de las 55 personas trabajadoras que hay en la actualidad (17 mujeres, 5 hombres y 1 persona no binaria).

Además, se ha enviado una adaptación de la encuesta a las personas voluntarias. Ésta ha sido respondida por 12 personas (9 mujeres y 3 hombres)

Entrevistas

Las personas participantes han sido:

- Maria Pilar Maroto Querol, subcoordinadora y responsable del área de formación y empleo.
- Itxaso Urcelay González, coordinadora general y responsable del área de personas.

Una vez recogida la información, se ha procedido al análisis e interpretación de la información recogida para cada ámbito analizado, extrayendo las principales conclusiones y prestando especial atención a aquellos aspectos más críticos con relación a situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. **Los contrastes se han realizado desde la Consultoría de género con la Comisión negociadora.**

El proceso de elaboración del diagnóstico finaliza con la presentación del borrador a la comisión Negociadora y con su aprobación el mes de diciembre de 2022.

Aprobación del informe diagnóstico:

Una vez recogida la información, se ha procedido al análisis e interpretación de la información recogida para cada ámbito analizado, extrayendo las principales conclusiones y prestando especial atención a aquellos aspectos más críticos con relación a situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Los contrastes se han realizado desde la Consultoría de género con la Comisión negociadora.

Se redacta este informe y se presenta en la Comisión negociadora quedando aprobado en diciembre de 2022.

Fase 3. Diseño del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación

Al inicio de esta fase se realizaron 3 talleres en el que participaron 22 personas (6 hombres y 16 mujeres). Esta representatividad supone casi el 100% de la plantilla, ya que quienes no han participado son algunas personas que estaban haciendo sustituciones de poco tiempo y el profesorado de los cursos que se contratan temporalmente para un mes y que en este momento ni estaban de alta. En estos talleres se acordaron posibles medidas a abordar ante las brechas y/o datos que se identificaron en el diagnóstico.

Fase 4. Aprobación del plan para la igualdad

El plan de igualdad ha sido negociado y aprobado el 13 de febrero de 2023 en el seno de la comisión negociadora, para su puesta en marcha.

Ese mismo día se nombra a Itxaso Urcelay González como persona que se encargará de hacer el registro del Plan en REGCOM.

Una vez terminado el proceso, el plan de igualdad ha sido socializado a la totalidad de la empresa, por las vías habituales de comunicación.

4 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Este Plan de igualdad se suscribe, de una parte, por la representación de la empresa Sortarazi y de otra parte, Representante Sindical de ELA

Ambas partes conforman la comisión negociadora para negociar el presente Plan de Igualdad, reconociéndose como interlocutores válidos, de acuerdo con lo establecido en el [Capítulo II](#) Procedimiento de negociación de los planes de igualdad, del [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro](#).

5 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL

El Plan para la igualdad es de aplicación a la totalidad del personal, laboral o voluntario, de estructura de Sortarazi.

La duración del Plan para la Igualdad de Sortarazi será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 13 de febrero 2023 hasta el 12 de febrero de 2027, fecha en la que se iniciará la negociación del tercer plan.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

Este plan para la igualdad resulta de aplicación en todas sus sedes de Bizkaia, aplicándose a la plantilla que se encuentre trabajando en su oficina principal o en otros espacios exteriores donde opera la empresa, bien sea en ámbito territorial autonómico, nacional o internacional.

6 INFORME DIAGNÓSTICO

A continuación, se incluye la información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la entidad.

6.1 Principales resultados del diagnóstico

La plantilla de Sortarazi ha estado compuesta en el año 2021, por 55 personas: 35 mujeres y 20 hombres. Para el diagnóstico se ha decidido eliminar a una persona del registro porque solo estuvo 2 días y estaba vinculado a un proyecto puntual con un puesto que no se ha mantenido en el tiempo ni se generará inicialmente. Por lo que para el diagnóstico contaremos que la plantilla de la organización está compuesta por 54 personas (35 mujeres y 19 hombres).

Se observa una mayor representación de mujeres en el conjunto de la empresa. Este dato se considera que es debido al sector en el que la empresa está ubicada y al tipo de servicios que se ofrecen, que están dirigidos a los cuidados y por tanto, enmarcados en el rol de género asignado a las mujeres.

La distribución por sedes es la siguiente:

Personas por puesto y nivel de estudios	HOMBRE	Mujer	Total general
ALGORTA	13	17	30
BILBAO	2	6	8
LEIOA	4	12	16
Total general	19	35	54

La sede más equilibrada en sexos es la de Algorta, en el resto la presencia de mujeres se duplica.

EDAD

Se observa presencia equilibrada en ambos sexos en franjas inferiores y según avanza en edad la presencia de mujeres aumenta. Solo hay una franja, que, aunque es equilibrada, hay mayor número de hombres que de mujeres (20-30 años). En las franjas en las que la presencia de mujeres es mucho mayor es 40-50 y 60 en adelante.

NIVEL DE ESTUDIOS

Hay 14 puestos de los que no se ha recogido su formación, son los puestos de profesorado (que son contratados de forma puntual para los cursos sueltos según los requisitos de titulación de Lanbide) y personal de limpieza (en 2022 además ya no existe este último puesto).

Con los datos con lo que se cuenta no se aprecia sobrecualificación por sexo en ningún puesto.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En Sortarazi, cuenta con un proceso de selección definido. Las personas que se encargan de este proceso son Equipo de Coordinación (coordinadora y responsables de Servicios). Todas ellas cuentan con pequeñas formaciones sobre igualdad.

Existe un protocolo para la selección y contratación. Hasta hoy no existe un registro de personas participantes en los procesos de selección y contratación. También cuenta con Protocolo de Acogida interno tanto para personas trabajadoras como voluntarias. Tal y como pasa en el proceso de Selección, las personas que se encargan de este proceso son Equipo de Coordinación (coordinadora y responsables de Servicios) y la responsable de Voluntariado. Todas ellas cuentan con pequeñas formaciones sobre igualdad.

Según la encuesta enviada a las personas trabajadoras el 82% de las mujeres y el 100% de hombres y personas no binarias, consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Destaca que un 18% de las mujeres considera que no se garantiza, por lo que sería adecuado investigar qué puede estar haciendo que esa percepción se dé.

CATEGORIA PROFESIONAL

Según el convenio por el que se rige la organización, a efectos de realizar una correcta adaptación de las actuales Categorías Profesionales a los nuevos Grupos Profesionales, se han agrupado en el Grupo Profesional correspondiente atendiendo a 5 Niveles y 3 Áreas Funcionales:

A partir de estos datos se aprecia que los hombres se concentran sobre todo en el Grupo 3 y las mujeres están más repartidas, aunque su concentración es mayor en el Grupo 2. Desde la mirada de sedes, en Algorta los hombres están en los Gr 03 y 5, pero sobretodo están representado en el Gr3(92%); en cambio las mujeres están en todos los Grupos repartidas de manera equilibrada (entre 18% y 29%).

Los hombres que hay en Bilbao están en el Grupo 03 y las mujeres sobre todo están en el 2 y 5 (ambas en un 33%). En Leioa el grupo más representado es el 2 (hombres 75% y las mujeres 58%).

PUESTOS

El puesto con mayor número de personas en ella es el de Integración (19), seguido de Limpiador/a (8). Por tanto, es importante tener en cuenta que muchos de los puestos son unipersonales o con presencia de poco personal. Este hecho es clave al valorar los porcentajes de mujeres y hombres en cada uno de ellos y poder hacer un análisis de los mismos.

La representación de las mujeres es mayor en todos los puestos, excepto en Integración Social que, aunque esta equilibrada hay más hombres. Los puestos de Coordinación, Administración, Intermediación y Responsables de Servicio, Psicóloga y Trabajadora Social están integrados solo por mujeres.

Los puestos con presencia equilibrada por tanto son:

- Responsable Calidad
- Educador/a
- Profesor/a

FORMACIÓN

Dispone de un Plan de formación. A fecha de redacción de este documento no se cuenta con registro de formaciones y desglose de sexos en ellos mismos.

Tal y como pasa en el proceso de Selección y Acogida, las personas que se encargan de este proceso son Equipo de Coordinación (coordinadora y responsables de Servicios) y la responsable de Voluntariado. Todas ellas cuentan con pequeñas formaciones sobre igualdad.

Se adoptan medidas para adaptación horaria: se acude al horario del curso y se solicita cuándo recuperar horas.

PROMOCIÓN

En el 2022 se ha protocolizado el proceso de forma explícita en un documento y se ha acordado comunicar por escrito a todas las personas trabajadoras los procesos de selección una semana antes de la selección final para tener en cuenta las posibles candidaturas de promoción interna.

Los criterios y/o herramientas que se valoran en este proceso son las competencias técnicas específicas del nuevo puesto y competencias en liderazgo, gestión, evaluación de desempeño en puestos anteriores.

Las personas que se encargan de este proceso son Equipo de Coordinación (coordinadora y responsables de Servicios). Todas ellas cuentan con pequeñas formaciones sobre igualdad.

Aún no se cuenta con una sistemática de registro de las promociones.

De la encuesta de opinión se recogen los siguientes datos: El 100% de los hombres y personas no binarias considera que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, frente a un 76% de mujeres que lo considera. El 18% de las mujeres considera que no se garantiza.

MARCO REGULADOR

Las condiciones laborales de SORTARAZI están reguladas por el Convenio Colectivo de Intervención Social de Bizkaia.

TIPOS DE CONTRATO

Aunque la visión del tipo de jornada es importante, no hay que olvidar la mirada del tipo de contrato, que es lo que ofrece estabilidad en el tiempo.

Los tipos de contrato se clasifican para este diagnóstico en indefinidos y temporales. El 69% de la plantilla (28% hombres y 41% mujeres) cuenta con un contrato temporal, por diferentes motivos:

- los puestos de profesorado deben ser siempre temporales porque atienden a cursos puntuales en un periodo muy corto del año y no con una discontinuidad previsible,
- los puestos del personal de limpieza se ofrecían a las personas que habían realizado nuestro curso como paso previo a otras contrataciones (actualmente en 2022 se han eliminado esos puestos y se ha subcontratado el Servicio),
- algunos servicios de exclusión social tienen una atención obligatoria de 365 días al año, y con turnos largos de noche con muchas vacaciones al año, por lo que se necesitan muchas sustituciones para cubrir las mismas.

EL 21% de los hombres, respecto al total de hombres, tiene contrato indefinido, cosa que en el caso de las mujeres es de un 37%.

Se puede concluir, por tanto, que, a pesar del porcentaje de temporalidad resultante, las mujeres tienen mejores datos.

Por otro lado, en las encuestas de opinión se recogen las siguientes respuestas con relación a este apartado:

¿Se exige disponibilidad fuera del horario laboral?	18% de las mujeres considera que sí se exige y ninguna persona no binaria lo considera. Son datos bajos y sorprende que el 60% de los hombres sí cree que se exige disponibilidad fuera del horario de trabajo.
¿Crees que se valora la relación con clientela, empresas colaboradoras... fuera del horario laboral?	El 29% de las mujeres sí lo considera, el resto de personas no.
¿Consideras que tu carga de trabajo es adecuada a tus condiciones laborales?	El 100% de hombres y personas no binarias lo considera que sí los es, pero en el caso de las mujeres solo supone el 71%.
¿Crees que tienes estabilidad en tu puesto de trabajo?	El 59% de las mujeres considera que sí y el 100% de hombres. Las personas no binarias no han contestado.

Como se aprecia en los datos hay mucha disparidad en la percepción, por lo que sería adecuado indagar en los posibles factores que están incidiendo en la percepción.

TIPOS DE JORNADA

El 63% de la plantilla está a jornada completa, de los cuales el 35% con contrato temporal y 28% indefinido. Del 37% restante, el 4% tiene un contrato indefinido y un 33% temporal.

Los hombres están en un 58% a jornada completa frente al 42% a parcial; las mujeres en cambio están a un 66% a completa respecto al 37% de las que están a parcial. Se aprecia entonces que la proporción de mujeres a jornada completa es mayor que la de los hombres.

HORARIO

El horario en SORTARAZI depende de cada servicio, de las horas de apertura de los centros y de las condiciones pactadas con cada persona trabajadora en función de su situación personal.

Únicamente las personas que trabajan en horario nocturno y las personas con jornada parcial (en su mayor parte profesorado y personal de limpieza, y dos personas por reducción por cuidado de hijos/as) tienen un horario totalmente continuo.

Las personas del centro de Bilbao tienen horario partido, con dos horas para comer todos los días (menos uno a la semana en que solo tienen media hora). Las personas del centro de Leioa a petición de ellas mismas tienen media hora para comer al mediodía ya que prefieren comer en la oficina, salvo peticiones individuales en función del día de la semana para conciliación familiar, y no trabajan por

la tarde la mayoría de los viernes. Una persona del centro de Leioa teletrabaja dos días a la semana. Las personas que trabajan en horario diurno en el centro de Getxo tienen horario de 10 a 18 con media o una hora para comer, según el Servicio de referencia.

No hay turnos en ningún puesto de la entidad, entendida la turnicidad como indica el Convenio de Intervención Social de Bizkaia: “El plus de turnicidad se percibirá por el personal que desarrolle su actividad laboral en 3 turnos/horarios rotativos de entre los 4 habituales (mañana/tarde/noche/fin de semana, entendiendo como tal que se trabajen más de 24 horas entre sábado y domingo)”.

Dos hombres y una mujer con contrato indefinido y todas las personas que les sustituyen las vacaciones trabajan de noche en turnos de 3 días, y de 12 horas/día. Ninguna de las personas que trabaja fines de semana llega a trabajar 24 horas en un fin de semana, ni tan siquiera las que están contratadas solo para trabajar fines de semana.

RETRIBUCIONES

A continuación, se presenta el Sistema retributivo de la organización:

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	S.BASE	SALARIO BASE CONFORME A CONVENIO	DINERO	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	DINERO	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	PLUS CONVENIO COORDINACIÓN	PLUS CONV. COORDINACION	DINERO	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	NOCTURNIDAD	REALIZACION DE TURNOS NOCTURNOS	DINERO	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	PLUS DOMINGOS / FESTIVOS	PLUS DOMINGOS / FESTIVOS	DINERO	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	PLUS FESTIVOS ESPECIAL SIGNIFICACION X HORA EFECTIVA	PLUS FESTIVOS ESPECIAL SIGNIFICACION X HORA EFECTIVA	DINERO	Comp. Salarial	Sí	Sí
C.Extra.01	FIN CONTRATO	FIN CONTRATO	DINERO	Extrasalarial	No	No
C.Extra.02	FINIQUITO VACACIONES	FINIQUITO VACACIONES	DINERO	Extrasalarial	No	No

La brecha general de la organización es negativa, lo que significa que la diferencia porcentual negativa es favorable a las mujeres.

Atendiendo a los distintos grupos solo en 1 de ellos, la puntuación es positiva, Grupo 2, pero esta es una brecha mínima (3%). Las brechas mayores se dan en Plus Convenio, Nocturnidad, Plus domingo/festivos y Plus festivos especiales. Cabría analizar los factores que pueden estar incidiendo en ese dato.

Otro de los datos recogidos en este apartado, es la opinión de la plantilla con relación a si el sistema retributivo garantiza la igualdad de mujeres y hombres. Según los datos de la encuesta el 82% de las mujeres, y el 100% de hombres y personas no binarias, considera que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Una diferencia en la percepción que sería bueno analizar.

SALUD LABORAL

La empresa encargada de la gestión de la Salud Laborales es IBERSYS, la cual acaba de aprobar el plan de igualdad a nivel estatal de todo Ibersys. Se desconoce sin incluye la evaluación con perspectiva de género.

El diagnóstico de la política de la salud laboral desde criterios de igualdad en las organizaciones se basa en la necesidad de aplicar la perspectiva de género en este ámbito desde la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres, como se indica en el documento sobre “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales” que elaboró OSALAN en 2017.

ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

En la encuesta de opinión de las personas trabajadoras se recogen las siguientes respuestas:

- Ninguna persona ha sufrido acoso sexual o por razón de sexo. En cuanto a si conocen a quién si lo ha sufrido el 20% de los hombres, un hombre, dice que sí conoce a alguien que haya sufrido acoso por razón de sexo. Destaca los datos sobre no sabe no contesta:
- 12% de mujeres no sabe si ha sufrido Acoso sexual
- 6% de las mujeres no sabe si conoce alguien que haya sufrido acoso sexual
- 6% de las mujeres y 20% de los hombres no sabe si ha sufrido acoso por razón de sexo
- 6% de las mujeres no sabe si conoce alguien que haya sufrido acoso de sexo

En el caso de la encuesta de las personas voluntarias el 89% de las mujeres (y el 100% de los hombres) dice no haber sufrido acoso sexual, ni conocer a quien lo haya sufrido, el 11% de las mujeres dice NS/NC.

En ambas encuestas se da un alto porcentaje de respuestas de NS/NC. Puede que estos datos estén reflejando que no hay claridad sobre lo que son estos 2 tipos de acoso, ni cómo identificarlos en uno mismo o en los demás, o simplemente que por la intimidación que se presupone a este tipo de actos es difícil asegurar que no haya podido ocurrir algo.

Por otro lado, actualmente la organización no cuenta con un protocolo de acoso. Unido a esto, destaca los datos de la encuesta en la que las personas trabajadoras encuestadas dicen no haber sido informadas sobre la ruta a seguir en caso de acoso sexual o por razón de sexo (solo el 6% de las mujeres dice haber sido informada, pero ningún hombre ni persona no binaria). En el caso de personas voluntarias ninguna persona dice haber sido informada.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Por lo general, se podría decir que en Sortarazi las personas no se sienten discriminadas por razón de sexo (aunque un 18% de las mujeres sí), ni son habituales los chistes y comentarios sexistas (aunque un 6% de las mujeres sí), solo un 18% de las mujeres considera que los estereotipos de género sí inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres. Hay gran acuerdo en poner en marcha el plan de igualdad, y la motivación por el trabajo es equilibrada, excepto en el caso de personas no binarias. A pesar de estos datos favorables, cabe ahondar en los factores que inciden en los datos desfavorables.

SERVICIOS Y SOCIEDAD

Sortarazi trabaja por la inclusión social de las personas en situación o en riesgo de exclusión en Bizkaia a través del desarrollo integral de sus capacidades para el fomento de su dignidad y autonomía desde un enfoque comunitario. Para ello ofrece atención a las necesidades sociales más acuciantes y urgentes, desde una clara voluntad de transformación de la realidad social hacia una sociedad más humana, justa y solidaria, e implicadas también en objetivos de sensibilización y denuncia social, ha continuado su misión hasta la actualidad.

Cabe destacar que algunos de ellos incorporan en el desarrollo de su servicio una perspectiva de género que va más allá de atender las necesidades prácticas de las personas usuarias e introduce acciones con objetivos estratégicos de género, que pretenden romper con los estereotipos y roles de género

En la encuesta de opinión se pregunta a las personas trabajadoras y voluntarias sobre su percepción de la Comunicación y Servicios/programas. Esto son los datos:

	Personas trabajadoras	Personas voluntarias
¿Crees que se hace un uso de lenguaje no sexista en documentos internos?	El 88% de las mujeres cree que sí, el 100% de hombres y personas no binarias también	
¿Crees que se hace un uso de lenguaje no sexista en documentos externos que se publican?	El 88% de las mujeres cree que sí, el 100% de hombres y personas no binarias también	El 63% de las mujeres cree que sí, el 67% de hombres también.
¿Crees que las actividades y proyectos responden a necesidades tanto de hombres como de mujeres pertenecientes al colectivo objeto de las actividades y proyectos?	El 88% de las mujeres cree que sí, el 100% de hombres y personas no binarias también	El 75% de las mujeres cree que sí, el 100% de también

Con los datos de la encuesta se puede concluir que en Sortarazi que se hace un buen uso del lenguaje no sexista y que se tienen en cuenta las necesidades de hombres y mujeres en los programas/servicios. Aun así, sería bueno ahondar en algunas diferencias recogidas en esas percepciones.

PROVEEDURÍA

El principal proveedor que tiene Sortarazi es Erreka Multimedia Servicios Informáticos, proveedor del mantenimiento informático.

Erreka pertenece a REAS Euskadi y desde la Red les facilitan la formación y tener presente aspectos relaciones con la igualdad, en las propias actividades de la red es algo que se trabaja transversalmente a cualquier tema. La red REAS Euskadi está desarrollando el plan Bizigarri y ha ofrecido acciones específicas para las pequeñas organizaciones que la integran, en las que las personas trabajadoras de Erreka han participado activamente. También desde Goratuz (asociación de pequeñas cooperativas de Bizkaia) se suele abordar el tema, en concreto con la jornada anual que hacen cada año, en 2022 trato sobre los cuidados y les invitaron a participar como ponentes.

Involucrar a la proveeduría de SORTARAZI en la estrategia de la igualdad de mujeres y hombres, pasa por conocer si otras empresas o entidades proveedoras de servicios, trabajan también desde este enfoque, valorarlo a la hora de realizar contratos o colaboraciones o plantear algunos requisitos a la hora de ejecutar sus servicios.

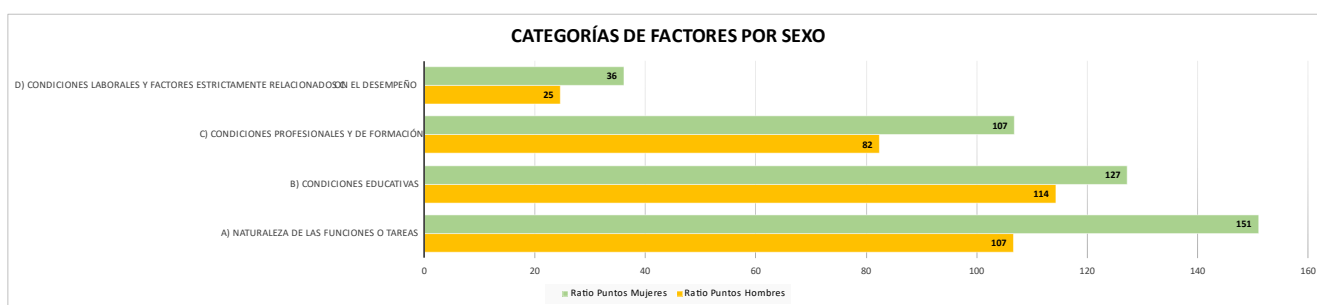
6.2 Principales resultados de la auditoría retributiva

La organización ha procedido a realizar la Valoración de los siguientes puestos mediante la Herramienta del Ministerio:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación
1	Coordinadora	Intervención Social
2	Subcoordinadora	Intervención Social
3	Responsable Servicio	Intervención Social
4	Orientador/a y Responsable Calidad	Intervención Social
5	Orientador/a laboral	Intervención Social
6	Intermediadora laboral	Intervención Social
7	Psicólogo/a	Intervención Social
8	Educador/a/-Trabajador/a social	Intervención Social
9	Integrador/a social	Intervención Social
10	Administrativa contable	Intervención Social
11	Animador/a sociocultural	Intervención Social
12	Formador/a	Intervención Social

NOTA: Desde 2022 los puestos de Limpieza y Personal de Administración (no contable) ya no se asumen desde la organización, por lo que estos puestos no han sido incluidos en la Valoración de Puestos. Por otro lado, el Puesto de Animador/a Sociocultural es de nueva creación, por lo que en el periodo estudiado (2021) no ha habido personas asociados al mismo

En la Asociación SORTARAZI los factores se han distribuido de la siguiente manera:



Realizada la asignación de puntos para la totalidad de **puestos de trabajo**, éstos se han agrupado de la siguiente manera como puestos de igual valor:

Agrupaciones

- Agrupación 9
- Agrupación 8

Puesto + Puntos

- Coordinadora(777)
- Subcoordinadora(690)
- Responsable Servicio(697)

Agrupación 5	Orientador/a y Responsable Calidad(439) Psicólogo/a(477)
Agrupación 4	Educador/a social/Trabajador/a social(485) Orientador/a laboral(350) Intermediadora laboral(338) Integrador/a social(307) Administrativa contable(345) Animador/a sociocultural(307)
Agrupación 1	Formador/a(145)

A partir de este análisis, sería interesante asociar estas escalas a los salarios efectivos y equiparados según sexo, para identificar las brechas retributivas de género que se pueden dar en cada una de estas escalas. Este análisis podría ayudarnos a identificar acciones correctoras para avanzar hacia la valoración de puestos de desde la perspectiva de género.

Brecha efectiva

	SALARIO BASE Eq	ANTIGÜEDA D	PLUS CONVENIO COORDINA CIÓN	NOCTURNID AD	PLUS DOMINGOS / FESTIVOS	PLUS FESTIVOS ESPECIAL SIGNIFICACI ON X HORA EFFECTIVA	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	FIN CONTRATO	FINIQUITO VACACIONE S	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-56%	-885%	-38%	87%	-14%	48%	-23%	-54%	-2%	-130%				-59%	-54%
ESCALA 01	-32%							-32%	-217%	-171%				-179%	-34%
ESCALA 04	-1%	-211%	100%	72%	43%	0%	50%	3%	55%	-4%				31%	4%
ESCALA 05	-213%							-227%	-9711%	-1452%				-3319%	-229%

Brecha equiparada

	SALARIO BASE Ef	ANTIGÜEDA D	PLUS CONVENIO COORDINA CIÓN	NOCTURNID AD	PLUS DOMINGOS / FESTIVOS	PLUS FESTIVOS ESPECIAL SIGNIFICACI ON X HORA Efectiva	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	FIN CONTRATO	FINIQUITO VACACIONE S	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	-107%	-918%	-1077%	65%	18%	73%	-181%	-110%	-19%	-23%	-21%	-105%
ESCALA 01	-19%							-19%	-8%	-17%	-15%	-18%
ESCALA 04	-47%	-292%	100%	41%	-19%	69%	-16%	-46%	14%	-5%	5%	-43%
ESCALA 05	-337%				100%	59%	-1902%	-348%	-3453%	-402%	-1056%	-355%

La brecha general es negativa y analizándola por Escalas son también negativas. Tal y como pasaba en las tablas Retributivas las brechas mayores se dan en Plus Convenio, Nocturnidad, Plus domingo/festivos y Plus festivos especiales. Cabría analizar los factores que pueden estar incidiendo en ese dato.

En este informe se ha incluido el análisis de varios factores más como son la antigüedad, tipo contrato, conciliación y puesto. A continuación, se detalla cada una de ellas:

En este apartado se identifican las brechas por edad, Antigüedad y Tipo de Con:

- Edad: Todas las brechas son negativas excepto la de la franja 20-25, debido a la brecha de complementos
- Antigüedad: Aunque hay brechas positivas, en la franja entre el años y 5 años, éstas no superan el 10%
- Tipo de contrato: Ambas brechas son negativas

6.2.1 Recomendaciones y Plan de acción auditoría

- Profundizar en el análisis de las brechas retributivas, atendiendo a las retribuciones efectivas y a cada uno de los complementos salariales, para así poder ir identificando las causas de estas, de una manera más clara y profunda. Y calcular estas brechas a puestos de igual valor según la valoración con perspectiva de género realizada.
- Plantear acciones correctoras a las brechas detectadas.

7 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El diseño del presente plan de igualdad toma como punto de partida la definición de la política de Sortarazi sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se ha tomado en cuenta, los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Estos resultados han señalado las necesidades de mejora de Sortarazi en materia de igualdad, en relación a los desequilibrios y/o desigualdades a corregir, así como las necesidades de integración de la igualdad en su funcionamiento. Es así que, en función de tales necesidades, se hace necesario fijar una serie de metas a alcanzar para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Así pues, se concretan a continuación, los objetivos de carácter general, que hacen referencia a la totalidad del plan, y son de carácter estratégico, y objetivos específicos que prestan más detalle a los aspectos y prácticas de la organización a corregir:

Objetivos Generales

1. Crear una cultura organizacional basada en la igualdad, incorporando de forma transversal entre sus ejes principales la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos

1. Fomentar una cultura organizacional igualitaria.
2. Generar sistematica en los procedimientos de gestión interna.
3. Equilibrar la presencia de trabajadoras y trabajadores en aquellos puestos, departamentos y áreas donde exista subrepresentación de mujeres respecto a hombres.
4. Impulsar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
5. Mejorar la comunicación interna y extena en materia de igualdad.
6. Ahondar en el trabajo con personas usuarias desde la perspectiva feminista.

Este Plan se estructura y resume en las siguientes áreas, objetivos y medidas, que se detallaran en el siguiente apartado:

ÁREAS	MEDIDAS
Área 1: Acceso y selección	3
Área 2: Clasificación profesional	2

Área 3: Formación	2
Área 4: Promoción	2
Área 5: Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina	2
Área 6: Ordenación del tiempo de trabajo, Conciliación y Corresponsabilidad	2
Área 7: Política retributiva	2
Área 8: Salud laboral y prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral	5
Área 9: Comunicación y dimensión externa	4
TOTAL	24

8 MEDIDAS DE IGUALDAD

El Plan interno para la igualdad se estructura en las siguientes áreas de intervención:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina
- Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad
- Política retributiva
- Salud laboral y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Comunicación y dimensión externa

Las áreas de intervención marcadas tratan de señalar las principales líneas de trabajo, establecidas en base a las necesidades detectadas en el diagnóstico de igualdad. Estas áreas, a su vez, quedan organizadas en objetivos y medidas, de carácter prioritario.

Se recoge, a continuación, las medidas a poner en marcha, para cada una de las áreas analizadas en el diagnóstico. De esta forma, se pretende buscar los cauces para el cumplimiento de los objetivos y la reducción de las brechas de género.

8.1 Proceso de selección y contratación

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO. RESPONSABLE	REC. MAT NECESARIOS	REC. HUM NECESARIOS	23	24	25	26
Incluir en encuesta de satisfacción preguntas en torno a selección	Nº de ítems incluidos Revisión de brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google	3 h		X	X	X
Disponer de información sobre los procesos de selección a los diferentes puestos de trabajo ofertados y su resultado.	Nº de procesos de selección Nº de personas en cada fase, desagregado por sexo	Equipo de coordinación (Naroa)	Listado personas entrevistadas y contratadas	2 h	X	X	X	X
Sistematizar y recoger todos los CV en una única dirección	Nº de acciones realizadas para que lleguen a una dirección Nº de cv llegados, desagregado por sexo.	Naroa	Mail específico creado, modelo de respuesta a enviados a otra dirección.	3 h	X	X	X	X

8.2 Clasificación profesional

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO. RESPONSABLE	REC. MAT NECESARIOS	REC HUM NECESARIOS	23	24	25	26
En igualdad de condiciones, se tratará de dar preferencia para la contratación a mujeres en los puestos en que éstas sean el género menos representado.	Nº de contrataciones desagregado por sexo y puesto Nº de contrataciones en puestos con infrarrepresentación.	Administrativa (Analia)	Registro retributivo y coordinación con asesoría	5 h	X	X	X	X
Adaptar la manera de nombrar los puestos a un lenguaje no sexista.	Nº de puestos revisados Nº de adaptaciones realizadas	Responsables de Servicios	Monografías puestos, ofertas y registros de funciones	1 h	X			

8.3 Formación

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO. RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	REC HUM NEC	23	24	25	26
Impulsar la formación en materia de igualdad	Nº formaciones realizadas relacionadas con igualdad Nº de personas participantes en las mismas, por Grupo o según sexo.	Equipo de Coordinación (Pilar) y Paule	Plan de formación	5 h	X	X	X	X
Registro de mujeres y hombres que han recibido formación, sobre todo en igualdad	Nº formaciones realizadas relacionadas con igualdad Nº de personas participantes en las mismas, según sexo.	Administrativa(Analia)	Registro de formación realizado	3 h		X	X	X

8.4 Promoción

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO. RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	REC HUM NEC	23	24	25	26
Difundir ofertas y darles difusión para promoción interna, en las que haya transparencia en criterios que sean neutros y sin sesgo de género.	Nº de difusiones Revisión de Protocolo	Equipo de coordinación (Itxaso)	Modelo de oferta. Redes Sociales.	5 h	X	X	X	X
Incluir en encuesta de satisfacción preguntas en torno a la promoción interna (definir qué es promoción interna)	Nº de items incluidos Revisión de brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google encuesta. Protocolo selección.	2 h		X	X	X

8.5 Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO. RESPONSABLE	REC. MAT NECESARIOS	REC HUM NEC	23	24	25	26
Incluir en encuesta de satisfacción preguntas en torno a condiciones laborales para ahondar en brechas detectadas (disponibilidad, clientela)	Nº de items incluidos Revisar brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google encuesta.	2 h		X	X	X
Profundizar en el análisis de las brechas retributivas de las Agrupaciones/Escalas	Nº de analisis realizados Nº de causas detectadas nº de medidas asumidas	Equipo de coordinación (Itxaso)	Registro retributivo e informe de análisis	3 h		X	X	X

8.6 Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO. RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	23	24	25	26
Sistematización en la recogida de datos sobre personas a cargo de las personas que componen la plantilla	Nº de personas con personas a cargo	Equipo de coordinación (Itxaso)	Registro retributivo e informe de análisis		X	X	X
Incluir en la encuesta de satisfacción preguntas sobre conciliación en la que la brecha H y M era alta (satisfacción y acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales)	Nº de items incluidos Revisar brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google de satisfacción personas trabajadoras e informe de análisis		X	X	X

8.7 Retribución

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO. RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	23	24	25	26
Disponer de información estadística desagregada por sexos con el objetivo de analizar la asignación del nivel retributivo a mujeres y hombres en funciones y nivel de responsabilidad de igual valor.	Nº de análisis de asignación del nivel retributivo a mujeres y hombres en funciones y nivel de responsabilidad de igual valor. Nº de adecuaciones realizadas.	Administrativa (Analia) y Equipo de coordinación (Itxaso)	Registro retributivo e informe de análisis		X	X	X
Estudio de las causas que producen las brechas y posterior establecimiento de medidas correctoras	Nº de causas identificadas Nº de medidas correctoras realizadas	Equipo de coordinación (Itxaso)	Actas reuniones equipo		X	X	X

8.8 Salud laboral y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO. RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	23	24	25	26
Formación al personal del Grupo de Igualdad y ASESORIA CONFIDENCIAL y Salud en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº formaciones realizadas, desagregada por sexo	Equipo de coordinación (Pilar) y Paule	Plan de formación y registro de formación	X	X	X	X
Difundir protocolo de acoso y subrayar que cualquier persona puede trasladar situaciones de acoso	Nº de difusiones Nº de vías de difusión utilizadas	Equipo de coordinación (Itxaso)	Boletines internos. Reuniones de equipo.	X	X	X	X
Incluir la perspectiva de género en la evaluación de la prevención de RRL	Nº de indicadores incluidos y evaluados	Equipo de coordinación (Pilar)	Reuniones con empresa PR		X	X	X

Incluir en la encuesta de satisfacción preguntas sobre acoso, desagregar si la percepción es de personas usuarias, trabajadoras o voluntarias (por personas iguales, superiores, otros...).	Nº de items incluidos Revisión de brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google de encuestas de satisfacción a personas trabajadoras y voluntarias.				
Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual/por razón de sexo/por identidad u orientación sexual.	Nº de acciones realizadas	Equipo de coordinación (Pilar y Naroa) y Comisión de seguimiento del Plan	Plan formación Boletines Ahotsak		X	X	X

8.9 Comunicación y dimensión externa

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO. RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	23	24	25	26
Revisar y modificar, si fuere necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas	Nº de revisiones realizadas Nº de modificaciones realizadas	Responsables de Servicios	Documentos de solicitudes, carteles, web...	X	X	X	X
Difusión del Plan de Igualdad y seguimiento medidas	Nº de difusiones realizadas, según persona o grupo destinatario (plantilla, clientes, proveduría, ...) Nº de canales de difusión empleadas, según persona o grupo destinatario	Equipo de coordinación (Itxaso y Naroa) y comisión de seguimiento del Plan	Mails y reuniones. Boletines internos y ahotsak.	X	X	X	X
Llevar a cabo medidas de sensibilización en materia de igualdad a la plantilla	Nº de difusiones sobre jornadas realizadas Nº de pildoras y temas abordados (ej: abordaje de situaciones)	Equipo de coordinación (Pilar) y Pauleaval	Plan formación y registro de acciones formativas.		X	X	X

	incómodas con personas clientas, etc.) Nº de acciones realizadas en días clave: 8M (día de la mujer trabajadora) y 25N (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia)						
Conocer si tienen plan de igualdad y medidas de conciliación que facilitan, las empresas proveedoras habituales	Nº proveedores contactados y consultados.	Itxaso	Listado empresas proveedoras y mails	X	X	X	X

9 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación del II Plan de Igualdad implica poner en marcha lo recogido en el documento negociado y aprobado por quiénes representan a la empresa y la plantilla, en relación con las acciones para alcanzar los objetivos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres propuestos, al sistema de seguimiento y evaluación del plan y al calendario de trabajo.

Además, esta fase se llevará a cabo teniendo en cuenta los medios materiales y humanos puestos a disposición por la empresa para alcanzar los objetivos del propio Plan.

SEGUIMIENTO

El seguimiento es un proceso continuo de observación, medición y análisis del desarrollo de los objetivos y medidas de las diferentes áreas para:

1. El conocimiento de qué se hace y grado de cumplimiento
2. La toma de decisiones para reajustar la programación anual a las necesidades observadas y mejorar la implementación de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

3. Facilitar la evaluación final del Plan para la Igualdad, en lo que al cumplimiento o realización de actuaciones se refiere.

El órgano encargado de la implantación, seguimiento y evaluación será la **Comisión de Seguimiento y Evaluación** en la que participarán, por un lado, personas que representan a la empresa en la comisión negociadora. Por otro las personas que representan a la plantilla.

Las funciones de la **coordinación del plan de igualdad** serán las siguientes:

- Facilitar la dinamización del plan de igualdad
- Convocar las reuniones de la comisión
- Hacer el reporte a la comisión sobre los avances realizadas en base al plan operativo anual
- Facilitar la coordinación entre la comisión y la dirección para la gestión y avance del plan
- Impulsar el plan de igualdad

La **comisión responsable del seguimiento y evaluación** del plan tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad
- Identificando ámbitos prioritarios de actuación
- Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

En el Anexo se incluye **Ficha para el Seguimiento** de cada una de las medidas, un modelo de **Informe de Seguimiento** de las acciones previstas en el año. Estos documentos siguen las pautas que establece el Ministerio de Igualdad – Instituto de las Mujeres (Estatal) en los que se basa la Ley).

10 EVALUACIÓN Y REVISIÓN

EVALUACIÓN

Se determinará la evaluación de cumplimiento, resultados y procesos, planteándose como un seguimiento continuo.

La evaluación de este Plan para la Igualdad establece 3 niveles de evaluación:

EVALUACIÓN DE PROCESO	Anual
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Anual
EVALUACIÓN DE IMPACTO	Cuatrianual

1. Evaluación de proceso

Se valorarán las medidas realizadas, parcialmente realizadas y no realizadas, así como qué otras medidas y acciones se han puesto en marcha que no estaban previstas. También se evaluará la participación y satisfacción de las personas implicadas, atendiendo a los indicadores de proceso establecidos en este plan.

Al finalizar el período de implementación del II Plan se realizará un informe final sobre la evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

2. Evaluación de resultados

Se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos relativos a las medidas implementadas, teniendo en cuenta los indicadores de resultados establecidos en este Plan. Este nivel se abordará de manera anual y a la finalización del Plan.

3. Evaluación de impacto

Analizará los efectos que tiene este Plan en las principales brechas de género identificadas en el diagnóstico. Y responderá a dos preguntas: ¿cómo se ha modificado la situación de los grupos destinatarios del Plan para la Igualdad? ¿Cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de mejora identificados en el diagnóstico? ¿Se han visto impactados otros grupos a quienes no se han dirigido las intervenciones?

Además de estos 3 niveles de evaluación este Plan podrá tener en cuenta, los criterios recomendados por Emakunde para el desarrollo del proceso de evaluación de un Plan para la Igualdad. Estos criterios son los siguientes:

- Fomento de la implicación de las personas responsables de la ejecución, tanto a nivel político como técnico, desde las fases de inicio del proyecto hasta la evaluación.
- Dinamización de instrumentos de trabajo y de la coordinación de todas las estructuras que intervienen, ya que es fundamental que la evaluación no sólo sea autorreferenciada, sino que sea un trabajo conjunto de todas las personas participantes.
- Fomento de los sistemas de comunicación interna y de los flujos de relación entre las personas implicadas en la evaluación, con el fin de trabajar conjuntamente y facilitar el necesario intercambio de información.
- Diseño de procesos participativos, con el fin de que la evaluación incluya la valoración de la plantilla y de otras personas que hayan tenido relación con la implementación del Plan.
- Una vez evaluado el Plan, es conveniente dar a conocer sus resultados a través de procesos de comunicación interna, intentando reflejar una imagen equilibrada que transmita tanto los logros obtenidos como los aspectos de mejora.
- Utilizar los resultados de la evaluación en la mejora de la siguiente planificación y puesta en marcha de un nuevo Plan, con el fin de mejorar los resultados alcanzados.

En Anexo se incluye la herramienta para la [Evaluación Final](#) del plan de igualdad (que se realiza una vez finalizada los 4 años de vigencia del plan).

REVISIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas, se precisa una revisión de las medidas marcadas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

11 CALENDARIO DE ACTUACIONES

11.1 Proceso de selección y contratación

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPT O.RESPONSABLE	REC. MAT NECESARIOS	REC. HUM NECESARIOS	FECHA FIN	FECHA SEGUIM
Incluir en encuesta de satisfacción preguntas en torno a selección	Nº de ítems incluidos Revisión de brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google	3 h	31/01/2024	31/01/2025
Disponer de información sobre los procesos de selección a los diferentes puestos de trabajo ofertados y su resultado.	Nº de procesos de selección Nº de personas en cada fase, desagregado por sexo	Equipo de coordinación (Naroa)	Listado personas entrevistadas y contratadas	2 h	31/12/2023	31/01/2025
Sistematizar y recoger todos los CV en una única dirección.	Nº de acciones realizadas para que lleguen a una dirección Nº de cv llegados, desagregado por sexo`.	Naroa	Mail específico creado, modelo de respuesta a enviados a otra dirección.	3 h	31/01/2023	31/01/2025

11.2 Clasificación profesional

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPT O.RESPONSABLE	REC. MAT NECESARIOS	REC HUM NECESARIOS	FECHA FIN	FECHA SEGUIM
En igualdad de condiciones, se tratará de dar preferencia para la contratación a mujeres en los puestos en que éstas sean el género menos representado.	Nº de contrataciones desagregado por sexo y puesto Nº de contrataciones en puestos con infrarrepresentación.	Administrativa (Analia)	Registro retributivo y coordinación con asesoría	5 h	31/01/2023	31/01/2025
Adaptar la manera de nombrar los puestos a un lenguaje no sexista.	Nº de puestos revisados Nº de adaptaciones realizadas	Responsables de Servicios	Monografías puestos, ofertas y registros de funciones	1 h	31/12/2022	31/01/2025

11.3 Formación

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPT O.RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	REC HUM NEC	FECHA FIN	FECHA SEGUIM
Impulsar la formación en materia de igualdad	Nº formaciones realizadas relacionadas con igualdad Nº de personas participantes en las mismas, por Grupo o según sexo.	Equipo de Coordinación (Pilar) y Paule	Plan de formación	5 h	31/05/2023	31/01/2025
Registro de mujeres y hombres que han recibido formación, sobre todo en igualdad	Nº formaciones realizadas relacionadas con igualdad Nº de personas participantes en las mismas, según sexo.	Administrativa(Analia)	Registro de formación realizado	3 h	31/01/2024	31/01/2025

11.4 Promoción

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPT O.RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	REC HUM NEC	FECHA FIN	FECHA SEGUIM
Difundir ofertas y darles difusión para promoción interna, en la que haya transparencia en criterios que sean neutros y sin sesgo de género.	Nº de difusiones Revisión de Protocolo	Equipo de coordinación (Itxaso)	Modelo de oferta. Redes Sociales.	5 h	31/01/2023	31/01/2025
Incluir en encuesta de satisfacción preguntas en torno a la promoción interna (definir qué es promoción interna)	Nº de items incluidos Revisión de brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google encuesta. Protocolo selección.	2 h	31/01/2024	31/01/2025

11.5 Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPT O.RESPONSABLE	REC. MAT NECESARIOS	REC HUM NEC	FECHA FIN	FECHA SEGUIM
Incluir en encuesta de satisfacción preguntas en torno a condiciones laborales para ahondar en brechas detectadas (disponibilidad, clientela)	Nº de items incluidos Revisar brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google encuesta.	2 h	31/01/2024	31/01/2025
Profundizar en el análisis de las brechas retributivas de las Agrupaciones/Escalas	Nº de analisis realizados Nº de causas detectadas nº de medidas asumidas	Equipo de coordinación (Itxaso)	Registro retributivo e informe de análisis	3 h	31/03/2024	31/01/2025

11.6 Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO .RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	FECHA FIN	FECHA SEGUIM
Sistematización en la recogida de datos sobre personas a cargo de las personas que componen la plantilla	Nº de personas con personas a cargo	Equipo de coordinación (Itxaso)	Registro retributivo o informe de análisis	31/03/2024	31/01/2025
Incluir en la encuesta de satisfacción preguntas sobre conciliación en la que la brecha H y M era alta (satisfacción y acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales)	Nº de items incluidos Revisar brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google de satisfacción personas trabajadoras e informe de análisis	31/03/2024	31/01/2025

11.7 Retribución

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO .RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	FECHA FIN	FECHA SEGUIM
Disponer de información estadística desagregada por sexos con el objetivo de analizar la asignación del nivel retributivo a mujeres y hombres en funciones y nivel de responsabilidad de igual valor.	Nº de análisis de asignación del nivel retributivo a mujeres y hombres en funciones y nivel de responsabilidad de igual valor. Nº de adecuaciones realizadas.	Administrativa (Analia) y Equipo de coordinación (Itxaso)	Registro retributivo o informe de análisis	31/03/2024	31/01/2025
Estudio de las causas que producen las brechas y posterior establecimiento de medidas correctoras	Nº de causas identificadas Nº de medidas correctoras realizadas	Equipo de coordinación (Itxaso)	Actas reuniones equipo	31/03/2024	31/01/2025

11.8 Salud laboral y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO .RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	FECHA FIN	FECHA SEGUIM
Formación al personal del Grupo de Igualdad y ASESORIA CONFIDENCIAL y Salud en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº formaciones realizadas, desagregada por sexo	Equipo de coordinación (Pilar) y Paule	Plan de formación y registro de formación	31/01/2024	31/01/2025
Difundir protocolo de acoso y subrayar que cualquier persona puede trasladar situaciones de acoso	Nº de difusiones Nº de vías de difusión utilizadas	Equipo de coordinación (Itxaso)	Boletines internos. Reuniones de equipo.	31/01/2024	31/01/2025
Incluir la perspectiva de género en la evaluación de la prevención de RRL	Nº de indicadores incluidos y evaluados	Equipo de coordinación (Pilar)	Reuniones con empresa PR	31/01/2024	31/01/2025
Incluir en la encuesta de satisfacción preguntas sobre acoso, desagregar si la percepción es de personas usuarias, trabajadoras o voluntarias (por personas iguales, superiores, otros...).	Nº de items incluidos Revisar brecha detectada	Equipo de coordinación (Arantza)	Formulario google de encuestas de satisfacción a personas trabajadoras y voluntarias.	31/01/2024	31/01/2025
Sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual/por razón de sexo/por identidad u orientación sexual.	Nº de acciones realizadas	Equipo de coordinación (Pilar y Naroa) y Comisión de seguimiento del Plan	Plan formación Boletines Ahotsak	31/01/2023	31/01/2024

11.9 Comunicación y dimensión externa

MEDIDA	INDICADOR	PERSONA/DPTO .RESPONSABLE	REC. NECESARIOS	FECHA FIN	FECHA SEGUIM
Revisar y modificar, si fuere necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas	Nº de revisiones realizadas Nº de modificaciones realizadas	Responsables de Servicios	Dtos de solicitudes, carteles, web...	31/12/2023	31/01/2024
Difusión del Plan de Igualdad y seguimiento medidas	Nº de difusiones realizadas, según persona o grupo destinatario (plantilla, clientes, proveduría, ...) Nº de canales de difusión empleadas, según persona o grupo destinatario	Equipo de coordinación (Itxaso y Naroa) y comisión de seguimiento del Plan	Mails y reuniones. Boletines internos y ahotsak.	31/06/2023	31/01/2025
Llevar a cabo medidas de sensibilización en materia de igualdad a la plantilla	Nº de difusiones sobre jornadas realizadas Nº de pildoras y temas abordados (ej: abordaje de situaciones incómodas con personas clientas, etc.) Nº de acciones realizadas en días clave: 8M (día de la mujer trabajadora) y 25N (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia)	Equipo de coordinación (Pilar) y Paule	Plan formación y registro de acciones formativas.	31/01/2024	31/01/2025
Conocer si tienen plan de igualdad y medidas de conciliación que facilitan, las empresas proveedoras habituales	Nº proveedores contactados y consultados.	Itxaso	Listado empresas proveedoras y mails	31/01/2023	31/01/2024

12 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones del plan se realizarán siempre, en su caso, tras someterlas a aprobación, por escrito, por todas las personas miembro de la Comisión de Seguimiento.

A fin de resolver cuantas discrepancias pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de este Plan de Igualdad, y no habiendo avenencia en la Comisión de Seguimiento del mismo, las partes firmantes se obligan a someterse a los procedimientos que, a tal efecto, tenga establecidos el Instituto Vasco de la Mujer – EMAKUNDE y, en su defecto, al procedimiento voluntario para la solución de conflictos laborales (PRECO), mediante la conciliación, mediación o arbitraje, que tiene previsto el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi (CRL).

13 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

El órgano encargado de la implantación, seguimiento y evaluación será la **Comisión de Seguimiento y Evaluación** en la que participarán:

- María Pilar Maroto Querol: Coordinadora del área de formación y empleo.
- Paule Ixiar Loizaga Legarra: Educadora social en centro diurno.
- Ignacio Crespo Ferrer: Orientador laboral.

A fecha de redacción de este documento, la empresa carece de RLT, por lo que, si se producen elecciones sindicales, una vez constituido el órgano de representación de la plantilla, la/s persona/s elegida será incluida en la comisión de Seguimiento y Evaluación.

La persona encargada de la coordinación de la Comisión será Maria Pilar Maroto Querol. Las funciones de la coordinación del plan de igualdad serán las siguientes:

- Facilitar la dinamización del plan de igualdad
- Convocar las reuniones de la comisión
- Hacer el reporte a la comisión sobre los avances realizadas en base al plan operativo anual

- Facilitar la coordinación entre la comisión y la dirección para la gestión y avance del plan
- Impulsar el plan de igualdad

La comisión responsable del seguimiento y evaluación del plan tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad
- Identificando ámbitos prioritarios de actuación
- Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Estudiando y analizando la evaluación de la situación de las mujeres y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Este II Plan de Igualdad de mujeres y hombres en Sortarazi, queda aprobado por la Comisión negociadora del plan de igualdad, el 13 de febrero de 2023.

Por parte de la empresa:

Por parte de la representación de las y los trabajadores:

<p>Nombre y apellidos: Itxaso Urcelay González Puesto: Coordinadora general DNI: 16.057.443-Q</p>	<p>Nombre y apellidos: Aner Gondra Fano Sindicato: Miembro sindicato ELA DNI: 16.053.275-B</p>
<p>Nombre y apellidos: M^a Pilar Maroto Querol Puesto: Coordinadora suplente DNI: 30.644.430-N</p>	

14 ANEXOS

14.1 Ficha de seguimiento

MEDIDA	(ESPECIFICAR)
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	
FECHA IMPLANTACIÓN	
FECHA DE SEGUIMIENTO	
CUMPLIMENTADO POR	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
[TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS (ANEXO VIII DE LA FASE 3)]	
INDICADORES DE RESULTADO	
NIVEL DE EJECUCIÓN	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
INDICAR EL MOTIVO POR EL QUE LA MEDIDA NO SE HA INICIADO O COMPLETADO TOTALMENTE	Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo <input type="checkbox"/>
	Falta de participación <input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos <input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/>
Otros motivos (especificar) <input type="checkbox"/>	
INDICADORES DE PROCESO	
ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS	
DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS PARA LA IMPLANTACIÓN	
SOLUCIONES ADOPTADAS (EN SU CASO)	
INDICADORES DE IMPACTO	
REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES	
MEJORAS PRODUCIDAS	

PROPUESTAS DE FUTURO

DOCUMENTACIÓN
ACREDITATIVA DE LA
EJECUCIÓN DE LA MEDIDA

Cuestionario para el seguimiento

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?





En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

14.2 Anexo. Informe de seguimiento



Informe de seguimiento

[Periodo de referencia]




1. Datos generales

-  Razón social.
-  Fecha del informe.
-  Periodo de análisis.
-  Órgano/Persona que lo realiza.




2. Información de resultados para cada área de actuación

-  Fichas de seguimiento de medidas.
-  Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

-  Adecuación de los recursos asignados.
-  Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
-  Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

-  Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
-  Cambios en la gestión y clima empresarial.
-  Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

-  Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario

14.3 Anexo. Evaluación intermedia y final

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento,

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen			

Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas, como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

14.4 Anexo. Acreditación del sindicato ELA

