



koopera

INNOVACION SOCIAL Y AMBIENTAL

I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES KOOPEA SERVICIOS SOCIALES Y FORMACIÓN S COOP

2023 – 2026



Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género
EDE



3100



Este Plan para la Igualdad de mujeres y hombres se ha realizado con el apoyo de EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer
Asistencia Técnica EDE Fundazioa.
Enero 2023



[Handwritten signature]
2023/06/14
IDATZEA

INDICE

1	PRESENTACIÓN.....	4
2	DATOS DE LA EMPRESA.....	7
3	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....	8
3.1	Marco normativo.....	8
3.2	Marco conceptual.....	8
3.3	Convenio colectivo de aplicación.....	9
4	PROCESO DE ELABORACIÓN.....	10
5	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN.....	15
6	ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL.....	16
7	INFORME DIAGNÓSTICO.....	17
7.1	Principales resultados del Diagnóstico igualdad 2022.....	17
7.2	Resultados de la Auditoría Retributiva, vigencia y periodicidad.....	23
8	DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN.....	26
9	ESTRUCTURA DEL PLAN.....	27
10	DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN, INCLUIDOS INDICADORES Y CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	28
	Área 1: Modelo de gestión.....	29
	Área 2: Proceso de selección y contratación.....	32
	Área 3: Clasificación profesional.....	34
	Área 4: Formación.....	35
	Área 5: Promoción profesional.....	37
	Área 6: Condiciones laborales incluida la auditoría retributiva.....	38
	Área 7: Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.....	39
	Área 8: Política retributiva.....	42
	Área 9: Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	43
	Área 10: Cultura organizacional, comunicación y dimensión externa.....	45
11	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	47
12	EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	49
13	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	52
14	COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN.....	52
15	ANEXOS.....	54
15.1	Anexo 1. Ficha de seguimiento.....	54
15.2	Anexo 2. Informe de seguimiento.....	57
15.3	Anexo 3. Evaluación intermedia y final.....	59



1 PRESENTACIÓN

El presente documento recoge el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en **KOOPERA SERVICIOS SOCIALES Y FORMACIÓN S COOP (a partir de ahora KSSF)**. 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.

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 KSSF, 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.

Este Plan de Igualdad en KSSFpretende 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 se implementa 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 KSSF. Son objetivos fundamentales de este plan:

- o 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).
- o 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.
- o Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- o Conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.
- o Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres.
- o 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.
- o 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.
- o 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 KSSF. Así, se introduce un apartado dirigido al **Marco normativo y conceptual**, que tiene por objeto contextualizar el presente Plan. Por su parte, en el **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

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>

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.

2 DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	KOOPERA SERVICIOS SOCIALES Y FORMACIÓN S COOP
NIF	F95808622
Domicilio social	Avda. lehendakari Aguirre 34, 1 local 1F 48014 – Bilbao
Forma jurídica	SOCIEDAD COOPERATIVA
Año de constitución	2015
Responsable de la entidad	Tamara Ciriñon Lazcano. Secretaria Consejo Rector.
Responsable de igualdad	Tamara Ciriñon Lazcano. Secretaria Consejo Rector.
Sector de actividad	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO
Dimensión personas trabajadoras 2021	Mujeres: 35 / Hombres: 18 / Total: 53
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No dispone
Representación legal de la plantilla	No cuenta con representación legal propia para las personas trabajadoras por cuenta ajena.
Convenio colectivo	Personas socias: <ul style="list-style-type: none"> - Reglamento de Régimen interno de Rezikleta S.Coop. colectivo de Intervención Social de Bizkaia 2017-2021. - Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias.

Koopera Servicios Sociales y Formación, S. Coop. es una de las cooperativas que forman parte de Red Social Kooperera. S. Coop. Ésta es una Red de Cooperativas de Iniciativa Social y Asociaciones de Utilidad Pública, apoyadas por Caritas, y promotoras de Empresas de Inserción, que busca poner la economía al servicio de las personas, y especialmente de aquellas en situación o riesgo de exclusión social, y desde el respeto al medio ambiente.

Así, se preparan colectivos en riesgo de exclusión para la inserción en el mundo laboral ordinario mediante actividades relacionadas con el cuidado del medioambiente (reutilización y reciclaje, principalmente el reciclaje textil, servicios ambientales, consumo sostenible, ...) además de formación, y otros servicios como cuidado de personas y del hogar, limpieza, etc.

3 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

3.1 Marco normativo

La legislación específica en materia de igualdad de género, en consonancia con los acuerdos supranacionales de las Naciones Unidas y de la Comunidad Europea, parten del carácter estructural de la desigualdad y de la existencia de un modelo de relaciones asimétricas de poder de mujeres y hombres que debe ser cuestionado para dar paso a otro paradigma de identidad y de relación entre los sexos que se adecue, de forma más precisa, a los principios de igualdad y ciudadanía plena, desde el respeto a la diferencia y a la diversidad.

Se entiende de interés que el I Plan para la igualdad haga suyo el concepto de igualdad señalado en la **Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, la cual entiende que ésta ha de ser tomada en un sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder, a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos. Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia a la imposición y generalización del modelo masculino. Se trata, en suma, dice la ley, de que las mujeres y hombres sean iguales en la diferencia.

El concepto de igualdad que se señala en la Ley 4/2005 para la igualdad establece la necesidad de tener en cuenta la diversidad de las mujeres, y también de los hombres. En este sentido, es preciso que las políticas de igualdad y, por tanto, el I Plan para la igualdad, tenga en cuenta que, además de la discriminación y desigualdad de género, pueden existir otras circunstancias (la clase, la edad, la discapacidad, la opción sexual, la inmigración, la etnia, etc.) que, en concurrencia, generan o puedan generar discriminación múltiple, con el consiguiente efecto negativo en el desarrollo homogéneo del objetivo de igualdad para el conjunto de las mujeres, y también de los hombres.

3.2 Marco conceptual

Otros conceptos básicos de este Plan, son los relativos a:

- **Segregación horizontal y vertical:** concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).
- **Cultura organizacional:** valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de una organización.
- Por su parte, 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**, busca dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad de mujeres y hombres.

En este sentido, modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley 3/2007 que señala que las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad establecerán **medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres**

y **hombres**, medidas a negociar, y en su caso a acordar con la representación legal de la plantilla. Además, en el caso de las que tienen más de 50 personas, las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan para la igualdad.

- Por su parte, el artículo 46 de la citada ley, especifica que los planes de igualdad fijarán los **objetivos, las estrategias y las prácticas a adoptar en materia de igualdad**, así como el establecimiento de sistemas eficaces de **seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

3.3 Convenio colectivo de aplicación

En KSSF las condiciones laborales quedan reguladas dependiendo de si la persona es socia o trabajadora por cuenta ajena, ya que cada tipo de vinculación dispone de un marco regulador diferente

- Reglamento de régimen interno de Rezikleta SA -a fecha de realización del diagnóstico en revisión y adaptación a KSSF- (personal societario).
- Convenio Colectivo del sector de Intervención Social de Bizkaia 2019 (trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena).
- Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias 2019 (trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena).

4 PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de KSSF, 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 la metodología propuesta por Emakunde para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad (2019), se ha hecho uso de otros procesos y enfoques desarrollados por el Ministerio de Igualdad.

DATOS CUANTITATIVOS

Para la recogida de datos cuantitativos se ha hecho uso de tres herramientas adaptadas a la nueva normativa vigente.

- Un Excel para la recogida de los indicadores. Herramienta de **análisis de plantilla por sexo**, disponible en la página web del Ministerio de Igualdad.
- Un Excel de **valoración de puestos de trabajo**. Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, disponible en la web del Ministerio de Igualdad.
- Un Excel de **igualdad retributiva**. Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Igualdad.

El Excel para la **recogida de los indicadores** contiene información desagregada por sexo para cada uno de los siguientes apartados:

- Plantilla total y según niveles y puestos
- Edad
- Responsabilidades familiares
- Nacionalidad
- Discapacidad
- Formación
- Tipo de contrato y jornada
- Procesos de selección, promoción, formación
- Acogimiento a medidas de conciliación
- Retribuciones

El Excel de **registro retributivo**, es una herramienta que permite cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. La herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

El Excel de **Valoración de Puestos de Trabajo**, es una herramienta del Ministerio de Igualdad que permite identificar trabajo de igual valor en la entidad.

La **Encuesta a la plantilla** recoge las percepciones de mujeres y hombres en los siguientes ítems:

- % que consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres
- % que consideran que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres
- % que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres
- % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal
- % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales
- Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad
- % que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas
- % de personas que se han sentido discriminadas por razón de sexo en esta entidad
- % que consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales
- % que consideran que tienen estabilidad en su puesto de trabajo
- Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada
- Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada
- % que consideran que en la empresa se exige disponibilidad fuera del horario laboral
- % que creen que es importante la relación con clientela y agentes claves en espacios de ocio fuera del horario laboral.
- % que creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad.
- % que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.

DATOS CUALITATIVOS

Recogida de análisis, opiniones y percepciones de informantes clave a través de:

- Una **Encuesta de opinión** para toda la plantilla, respondiendo 24 personas, 16 mujeres y 8 hombres. Tomando como referencia el modelo de encuesta opinión de Emakunde.
- 3 entrevistas en profundidad a 6 personas en total:
 - Entrevista 1: Consejo Rector (Secretaría y Vocal)
 - Entrevista 2: Equipo de evolución personal y profesional (2 personas técnicas)
 - Entrevista 3: Coordinaciones (2 personas)

- o Revisión documental: convenios colectivos de aplicación, documentos laborales, protocolo acoso sexual y/o por razón de sexo, prevención de riesgos laborales, etc.

Se ha incluido también un análisis de la entidad respecto a su **cultura organizacional** desde algunos ítems de la encuesta de opinión que identifican si los hábitos, creencias/valores y comunicación/simbología incorpora o no criterios de igualdad.

Este documento también incluye como análisis la **dimensión externa de la entidad**: análisis de la inclusión de criterios de igualdad con proveeduría, colaboraciones y alianzas y en acciones de responsabilidad social así como el grado de participación social en redes, foros, etc. relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

Fases

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:

- o **Fase 1:** Apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
- o **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
- o **Fase 3:** Diseño del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación
- o **Fase 4:** Aprobación del plan de igualdad incluido el sistema de seguimiento y evaluación y plan operativo anual. Registro del plan.

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

Desde el Consejo Rector, se firma el compromiso de la realización del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el marco del nuevo escenario normativo. Este compromiso es comunicado a toda la plantilla en esta fase de inicio del diagnóstico.

KSSF pone en marcha el proceso de elaboración del plan para la igualdad, con la apertura a la negociación y constitución de la Comisión Negociadora. La organización no cuenta con representación legal de las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, por lo que se activa un proceso en el que se ha hecho un llamamiento a los sindicatos mayoritarios y representativos del sector (ELA, LAB, UGT y CC.OO.) para formar parte de dicha comisión. Se obtiene **respuesta positiva** por parte de ELA y UGT. En Deusto, a 09/11/2022 queda constituida la Comisión negociadora para el presente Plan.

Las funciones de esta Comisión han sido acordadas y recogidas en acta, son las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

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

A partir del análisis e interpretación de estos datos, se ha elaborado el diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres en KSSF, contenido en este Informe.

Para la realización del diagnóstico se ha realizado la recopilación de información cuantitativa y cualitativa relacionada con los indicadores principales para identificar las brechas de género. Específicamente, se ha recopilado información sobre la distribución y concentración de mujeres y hombres, en qué departamentos se encuentran, qué puestos ocupan, los niveles en que se ubican, cómo se produce el acceso a la organización, cómo se realiza la selección, provisión y promoción profesional, media aritmética y mediana salarial por grupo profesional. También se ha indagado sobre el acogimiento de medidas de conciliación, salud laboral, protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo, etc.

Igualmente, se ha buceado en los elementos de la cultura organizacional que inciden en dichas brechas de género. 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. De esta manera, se pueden extraer los ámbitos de mejora que van a permitir ir enfocando el futuro plan interno de igualdad.

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. Se redacta este informe y se presenta en la Comisión negociadora quedando aprobado el 23 de 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 realizó un Taller Lean_Igualdad en el que participaron todos los miembros de la comisión negociadora. En él 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 14/06/2023 en el seno de la comisión negociadora. Ese mismo día se nombra a Tamara Cirión como persona que se encargará de hacer el registro del Plan en REGCOM.

Una vez terminado el proceso, el plan de igualdad será socializado a la totalidad de la entidad, por las vías habituales de comunicación.

5 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Este Plan de igualdad se suscribe, de una parte, por la representación de la empresa KSSF SCOOP y de otra parte, Representantes Sindicales por UGT Y ELA. Ambas partes han conformado la comisión negociadora para negociar el presente Plan de Igualdad, reconociéndose como interlocutoras válidas, 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.**

Por la representación de la entidad:

- Ander Monroy, Vocal del Consejo Rector
- Tamara Cirión, Secretaria del Consejo Rector

Por la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Marili Granado, Secretaría Sociosanitaria de UGT
- Aner Gondra, Responsable de Intervención Social de Bizkaia de ELA (Bilbao)

6 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL

El Plan para la igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de estructura de KSSF, así como en su caso, a las personas que pudieran ser cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

La duración del Plan para la Igualdad de KSSF será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 14/06/2023 hasta el 14/06/2026, fecha en la que se iniciará la negociación del segundo plan. Cabe añadir que, una vez finalizada su vigencia, el presente Plan podrá mantenerse en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años, tal y como está previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

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 los centros de trabajo de Bilbao y Mungía, aplicándose también a las personas que se encuentre trabajando en otros espacios exteriores donde opera la entidad, bien sea en ámbito territorial autonómico, nacional o internacional.

7 INFORME DIAGNÓSTICO

7.1. Principales resultados del Diagnóstico igualdad 2022

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

KSSF en 2021 ha contado con un equipo de 53 personas, 35 mujeres y 18 hombres; con ligera sobrerrepresentación de mujeres: 66% frente a 34%. Este dato es acorde con datos del Tercer Sector Social en el que las mujeres están sobrerrepresentadas.

Con relación a la edad del equipo, se observa que las mujeres se concentran en mayor medida en las franjas entre 30 y 34 años y las que están entre los 40 y 54 años. Los hombres por otro lado, en las franjas entre 35 y 39 años y de 60 en adelante. Esto puede indicar que haya hombres en edad de maternidad-paternidad de menores de edades tempranas y mujeres en edad de maternidad-paternidad de menores de edades más avanzadas y mayores dependientes a cargo. También podemos ver que los hombres se concentran en mayor medida en edades de más de 60 años y las mujeres en edades de menos de 35.

Respecto al nivel educativo de las 53 personas que han formado parte de la entidad en 2021, solo se dispone de este dato de 40 de ellas (24 mujeres y 17 hombres). A pesar de ello, se observa que, según la proporcionalidad de mujeres y hombres en la entidad (66-34), hay equilibrio de nivel de titulación en **Licenciaturas y Diplomaturas**, y en **Bachillerato, FPII y FPI** hay más proporción de hombres. En el puesto de personal administrativo todas las personas con Licenciatura y Diplomatura son mujeres. En el resto de tipo de puestos se ven representados tanto mujeres como hombres con Licenciatura y Diplomatura. En el caso de las titulaciones de Bachillerato, FPI y FPII que se dan en los puestos de Coordinación de actividad, Técnica/o de Administración y Educador/a social, son hombres los que están representados. Se podría valorar si se da cierta infracualificación de los hombres en este tipo de puestos.

Con relación a la **diversidad** de origen y diversidad funcional del equipo, en KSSF, todas las personas que componen la entidad han nacido en el Estado Español y hay una persona con discapacidad que es hombre.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En primer lugar, se observa que las áreas de la entidad masculinizadas son las de Coordinación territorial y Cultura NER, Equipos de satisfacción, e Informática; **equilibradas** según sexo, el área Financiera y de Prevención de riesgos; y el resto **feminizadas** (Administración general, Compras, Contabilidad, Equipos de evolución de personas y de facilitación NER, Laboral, Marketing, Relaciones institucionales y Subvenciones. Si bien, para este análisis hay que tener en cuenta que el número de personas en bastantes de las áreas, es bajo (entre 1 y 5 personas).

Con relación a los **puestos**, se da un **equilibrio** en los puestos de Coordinación de actividad, Educación social y Técnica/o de administración y una **feminización** en los de Técnica/o de compras/marketing y Personal administrativo. Sin embargo, si destacamos que en el caso de los puestos de Coordinación de actividad, la proporción, aunque es equilibrada, se invierte respecto a la proporción según sexo de la entidad: 60% hombres frente a 40% mujeres.

Los **procesos de selección** en KSSF, se abordan desde un modelo de gestión basado en equipos autogestionados (modelo NER). Es el Equipo de Evolución de las Personas (EEPP) el que se encarga de estos procesos junto con la formación, evaluación del desempeño y el acompañamiento a la inserción. Este equipo está liderado por 3 personas, 2 mujeres y 1 hombre. Se dispone de una "Guía para la contratación de personas en Koopera" que se utiliza para toda la Red de cooperativas del grupo. En la Guía no se recogen datos desagregados según sexo ni se establece ningún criterio específico relativo a la aplicación de la igualdad de mujeres y hombres en este proceso, aunque en las entrevistas se indica que si la conciliación del puesto con su vida familiar puede ser un inconveniente, el horario se puede adaptar en muchos de los puestos y, a su vez se intenta que haya más equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos (cuestiones que podían sistematizarse e integrarse en la Guía).

En la **encuesta de opinión** sobre la igualdad de mujeres y hombres realizada por las personas de KSSF, se recoge que el 100% de los hombres considera que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, frente a un 81% de mujeres que lo consideran.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En la entidad, el 75% de las personas son socias y el 25% trabajadoras por cuenta ajena. Si atendemos a esta distribución y al marco laboral adscrito de cada una de ellas según sexo, se observa una representación similar de mujeres y hombres en cada uno de ellos (reglamento interno y convenios).

Respecto a la distribución según sexo en las diferentes clasificaciones profesionales, se observa **sobrerrepresentación de hombres** en la categoría de Director/a, y de **mujeres** en Jefatura de taller, Titulada/o superior, Titulada/o medio, Técnica/o superior, Técnica/o, Oficial administrativo/a y Auxiliar administrativa/o; si bien, algunas categorías, como se ha comentado anteriormente, están ocupadas por pocas personas (entre 1 y 5, por ejemplo). En el caso de la Dirección, esto es debido a la trayectoria de las dos entidades que ahora se han fusionado, en las que la gerencia ha estado ocupada por hombres. Y el resto de puestos, donde hay más mujeres, a que la entidad pertenece al Tercer Sector y también, por el tipo de puestos (acompañamiento y administración).

Respecto a puestos de dirección, cabe destacar que el órgano de mayor representatividad de la Cooperativa, el **Consejo Rector**, está ocupado por 2 hombres (Vicepresidente y Vocal) y 3 mujeres (Presidenta, Secretaria y Vocal).



FORMACIÓN

En KSSF se dispone de varias guías y documentos que marcan los procedimientos a seguir respecto a la gestión de la formación interna. En estos documentos no hay evidencia de criterios relativos a incorporar la igualdad de mujeres y hombres en dicha gestión (como, por ejemplo, sistematizar la recogida y análisis de datos desagregada según sexo, realizar un uso igualitario de lenguaje e imágenes en sesiones y materiales formativos, etc.).

Si atendemos a los **datos** de participación en la formación interna por parte del equipo a lo largo de **2021**, se recogen un total **32** **asistencias a acciones formativas** de mujeres y 4 **asistencias** de hombres. Esto supone un **88,88%** de **asistencias** por parte de las mujeres frente a un **11,11%** de hombres. La **proporcionalidad** no corresponde a la **proporcionalidad** según sexo en la entidad **66/34**. Por otro lado, el **número de horas formativas realizadas en 2021** por mujeres suman un total de **579,5h** frente a **99,5h** realizadas por hombres (**85,3%** frente a **14,7%**). Por lo que vemos que ellos realizan menos acciones formativas que las acciones que realizan ellas. Esto puede ser, debido a la mayor presencia de mujeres en puestos que necesitan actualización formativa continua (como administración y educación social).

Se recoge también que todas las **horas formativas** realizadas fuera del **horario laboral** han sido realizadas por mujeres (**295h** en total). Y finalmente, se observa que a lo largo de 2021 no se ha realizado **ninguna formación en materia de igualdad de mujeres y hombres** en la entidad

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Con relación a la identificación de **criterios de igualdad en procesos de promoción** en la entidad, se recoge que las personas encargadas de la promoción (evolución de las personas), no tienen formación en igualdad de mujeres y hombres aplicada a este ámbito. Por otro lado, se ha recogido un modelo de oferta de promoción interna en el que tampoco se identifican cuestiones explícitas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, detectando tanto uso no sexista como uso sexista de manera simultánea. No se dispone tampoco de datos de promociones realizadas en 2021 para este diagnóstico.

Sin embargo, en la **encuesta de opinión** se recoge que un **88%** de mujeres considera que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, frente a un **75%** de hombres que lo considera. Un **25%** de hombres y un **6%** de mujeres consideran que la promoción interna no lo garantiza. Son los hombres los que peor valoran este proceso.

CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

En KSSF, el 75% de las personas son socias y el 25% trabajadoras por cuenta ajena, habiendo una proporción similar de mujeres y hombres en cada tipo de vinculación a la entidad. Y todos los puestos son con **jornadas del 100%** y con **horarios continuos**.

De la encuesta de opinión, se recoge, por un lado, que un 81% de mujeres y un 75% de hombres consideran que si tienen **estabilidad en el puesto de trabajo** y un 6% de mujeres y un 13% de hombres consideran que no la tienen. En este sentido, se observa que la opinión de estabilidad va más allá del tipo de vinculación. Es probable que personas trabajadoras por cuenta ajena, sobre todo las mujeres que contestan "No" en menor proporción que los hombres (6%, frente a 13%), también sientan estabilidad en su puesto de trabajo.

Por otro lado, los hombres consideran en mayor proporción, que se **exige disponibilidad fuera del horario laboral** (25% de hombres frente a 6% de mujeres) Podría ser debido a que los puestos de dirección y responsabilidad exigen disponibilidad más allá del horario laboral.

Sin embargo, en el caso de considerar si es importante la **relación con clientela y agentes clave fuera del horario laboral**, los hombres consideran que no lo es en menor medida que las mujeres (63% de hombres no lo considera frente a 38% de mujeres). Las mujeres en un 38% no saben o no contestan.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En primer lugar, se recoge que la entidad **no dispone de un plan de conciliación** corresponsable propiamente dicho. El reglamento de régimen interno y los convenios a los que están adscritas las personas trabajadoras por cuenta ajena cuentan con derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, desde la entidad no se recogen ni analizan los datos desagregados según sexo del grado de acogimiento a estos derechos para la conciliación. Tampoco hay personas encargadas de gestionar la conciliación de manera proactiva. Cuando se solicita información por parte de alguna persona trabajadora, es desde el equipo de gestión laboral desde donde se trasladan los diferentes derechos que la persona tiene.

Por otro lado, se recoge que se dispone de medidas para la conciliación que van más allá de los derechos recogidos en las normativas anteriores, siendo la medida destacada el "horario flexible".

No se anima especialmente a los trabajadores hombres a que se acojan a los derechos y medidas de conciliación dirigidas a cuidados.

En la encuesta de opinión se recogen que un 88% de mujeres y un 88% de hombres considera que las **condiciones laborales favorecen la conciliación de la vida personal y laboral**. Aunque, por otro lado, solo las mujeres en un 56% consideran que el acogerse a las medidas de conciliación conlleva pérdida de oportunidades profesionales. Ellos en un 75% consideran que no.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Con relación a la distribución de mujeres y hombres en las diferentes áreas, se observa infrarrepresentación de mujeres en las áreas de Coordinaciones de territorios y Cultura NER, Equipos de satisfacción de clientela e informática. Cuando nos fijamos en los tipos de puestos no se observa infrarrepresentación de mujeres en ninguno de ellos. Y finalmente respecto al nivel de cualificación de las personas, de la entidad, se observa infrarrepresentación de mujeres en titulaciones de Bachillerato y FPI, pero son casos puntuales y no se dispone de los datos de todas las personas para poder hacer una mirada global.

Resumiendo, son las áreas de coordinación, equipo de satisfacción e informática, donde se detecta infrarrepresentación de mujeres, en los que sería conveniente poner el foco de las medidas del plan, especialmente, teniendo en cuenta que la entidad pertenece a un sector donde las mujeres están sobrerrepresentadas

RETRIBUCIONES

La estructura retributiva de KSSF se basa en 3 reglamentos: el de régimen interno de la cooperativa y en los convenios de Intervención social de Bizkaia y el de Reciclaje y residuos. En base a estas normativas, el sistema retributivo actual de KSSF se basa en las siguientes retribuciones: salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales.

Se observa que la brecha retributiva efectiva media total de la entidad es de 0%. Si nos detenemos en las diferentes categorías profesionales, en algunas se muestra una brecha favorable a las mujeres (de menor a mayor: Titulada/o superior, Director/a, Técnica/o y Titulada/o media/o), y otras favorable a los hombres (de menor a mayor: Responsable de servicio y Educador/a social).

La brecha retributiva equiparada media total, es favorable a los hombres en un 11%. En el caso de las brechas equiparadas medias por Escalas, se observa que la Escala 1 y 2 presenta una diferencia favorable a los hombres del 25%, y la Escala 3 favorable a las mujeres en un -49%.

Finalmente, y para concluir este apartado, se presenta otro de los datos recogidos: la opinión de la plantilla con relación a si el sistema retributivo garantiza la igualdad de mujeres y hombres en KSSF. Se observa que un 88% de mujeres y un 88% hombres consideran que la retribución es igualitaria. El resto no saben o no contestan.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En KSSF, la Salud Laboral se gestiona desde un equipo de 3 personas, 2 mujeres (técnica superior de PRL y administrativa) y 1 hombre (técnico superior de PRL). Las 2 mujeres, tienen formación en igualdad de mujeres y hombres. Se cuenta con un Servicio Ajeno de Prevención, VALORA Prevención que dispone de plan de igualdad, sin embargo, al preguntarles desde la entidad si aplican la perspectiva de género en las Evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos, comentan que no saben cómo hacerlo. Desde el equipo de KSSF, también se desconoce.

Por lo tanto, se recoge que en general, no se incorpora la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de manera explícita, aunque una de las acciones realizadas por el Servicio ajeno de prevención ha sido la de revisar y corregir el uso sexista del lenguaje a petición de KSSF.

KSSF dispone de un **Procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos, Acoso Laboral, Violencia en el Trabajo, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**, actualizado a fecha Julio de 2022. Se ha informado a las y los líderes de los equipos de este Protocolo.

Se observa en la encuesta realizada que no se han sufrido situaciones de **acoso sexual** en la entidad, en el caso de los hombres en un 100%, y en el de las mujeres en un 88%, el resto no sabe o no contesta. Por otro lado, en la encuesta se recoge que un 25% de los hombres y un 19% de las mujeres conoce el caso de alguna persona de la entidad que ha sufrido acoso sexual en la misma.

Con relación al **acoso por razón de sexo** se recoge que no se ha sufrido esta situación en la entidad ni en el caso de las mujeres ni en el de los hombres. Respecto a si conocen alguna compañera o compañero que lo haya sufrido la respuesta es similar, excepto un 13% de mujeres que no saben o no contestan.

DIMENSIÓN EXTERNA

Con relación a los servicios que presta KSSF, se observa una representación equilibrada de **personas usuarias según sexo** en 2019, 2020 y 2021, aunque son más las mujeres que los utilizan. En dicha intervención se realiza un uso nos exista el lenguaje e imágenes, se promueven acciones positivas para la participación de mujeres y se actúa cuando se dan situaciones machistas entre las personas usuarias. Sin embargo, se considera que falta una mayor sistematización de estas acciones con el fin de lograr una mayor incorporación de la perspectiva de género en los servicios e intervención.

Respecto a las **entidades proveedoras** no se conoce si disponen de plan de igualdad, ni se promueve de una manera proactiva que lo tengan o que incorporen la perspectiva de género en los servicios que prestan a KSSF.

Finalmente, destacar que la entidad participa en iniciativas de **3 Redes del sector** para promover la igualdad de mujeres y hombres tanto en la entidad como en sus servicios (REAS Euskadi, Gizardatz y EAPN).

7.2. Resultados de la Auditoría Retributiva, vigencia y periodicidad

El 23 de diciembre de 2022 se aprueba, en la Comisión Negociadora, el Informe de Auditoría Retributiva de KSSF.

Además del marco y organigrama, para la realización de este informe de auditoría, se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos de análisis:

- Análisis de la clasificación profesional existente en la empresa.
 - Análisis del sistema retributivo existente en la empresa (salario base y complementos salariales).
 - Estudio de las diferencias retributivas según sexo.
 - Valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género con la herramienta aportada por el Ministerio de Igualdad.
 - Análisis del sistema de promoción
 - Análisis del sistema de selección y contratación
 - Análisis del sistema de formación
 - Análisis del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Análisis sobre la infrarrepresentación femenina
-
- **FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORIA:** El presente informe de auditoría retributiva comienza a realizarse en septiembre de 2022 y finaliza en diciembre de 2022.
 - **ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORIA** El alcance temporal de la auditoría corresponde del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.
 - **VIGENCIA DE LA AUDITORÍA:** Tal y como se indica en el artículo 7. Concepto de auditoría retributiva, contenido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la presente auditoría retributiva «tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo». Por lo tanto, la vigencia queda definida por el periodo 2023 – 2026.

Conclusiones de la Auditoría retributiva

Respecto al análisis retributivo de las categorías profesionales según sexo, se han identificado que la **brecha retributiva media efectiva total** de la entidad es de **0%**. Si nos detenemos en las diferentes **categorías profesionales**, en algunas se muestra una brecha favorable a las mujeres (de menor a mayor: Titulada/o superior (-22%), Director/a, Técnica/o (-41%) y Titulada/o media/o (-25%) y en otras favorable a los hombres (de menor a mayor: Responsable de servicio (2) y Educador/a social (31%)). En el caso de las diferencias de las mujeres las principales causas detectadas han sido el número de días trabajados al año y el porcentaje de jornada (menores en el caso de ellos). En el caso de las diferencias de los hombres, son debidas a las dietas, plus de responsabilidad y complemento de enfermedad.

La **brecha retributiva media equiparada total**, es favorable a los hombres en **11%**. Sobre todo, en el plus de responsabilidad en el que la brecha sube a 15%, aunque está por debajo del 25%.

Respecto a la **valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género**, realizada para esta auditoría se han identificado los siguientes puestos de igual valor, atendiendo a la herramienta del Minsiterio de Igualdad aplicada:

Escala 1	Coordinación de actividad (545) Educador/a social (501)
Escala 2	Técnica/o de compras y marketing (434)
Escala 3	Personal administrativo (280) Técnica/o de administración (268)

Se establece, según esta herramienta, que los puestos de Coordinación de actividad y Educador/a social, son puestos de igual valor, así como los de Personal administrativo y Técnica/o de administración. Las **brechas retributivas medias totales efectivas y equiparadas de estas escalas**, son de 0% y 11% respectivamente, como el caso de las brechas totales relativas a las categorías profesionales. En la siguiente tabla observamos, las brechas según escalas y salario base más complementos.

Esta valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, también identifica que los **puestos más valorados** son los que tienen una representación según sexo equilibrada (Coordinación de actividad y Educador/a social) y los menos valorados los que tienen una representación mayor de mujeres (Técnica/o de compras y marketing, Personal administrativo y Técnica/o de administración).

Y también se ven las **categorías de factores desagregados por sexos**, es decir los puntos obtenidos en cada una de ellas por parte de las mujeres y de los hombres independientemente de los puestos ocupados, se aprecia que la presencia de hombres y mujeres se garantizan en todos los factores valorados. No hay ninguna categoría de factores en la que los puntos dados a los puestos que ocupan las mujeres estén por debajo de los que ocupan los hombres.

Por otro lado, en KSSF se da una **sistematización de los procesos de selección, formación y promoción**. Esto favorece que los criterios que se utilizan sean más transparentes y objetivos y de alguna manera se va a favorecer que se neutralicen o visibilicen los elementos que puedan generar discriminaciones. Sin embargo, la **gestión de la conciliación responsable no está sistematizada**. No se dispone de un plan o procedimiento que la regule. En todos estos procesos anteriores, una de las debilidades es que no se recogen los datos desagregados según sexo y por ello, no se facilita el análisis de género de los resultados que se dan en cada uno de ellos. Esta es un área de mejora.

Concluyendo, con este análisis se ha dado un primer paso. A partir de aquí, sería interesante avanzar en el análisis de género de los procesos de evolución de las personas, y profundizar en las causas de aquellas eblidades identificadas en las diferencias retributivas según sexo, tanto en las diferentes categorías profesionales analizadas como en las escalas de los puestos de igual valor. Como se va a realizar la definición y valoración de los puestos de trabajo en la entidad atendiendo al nuevo modelo de gestión, es una buena oportunidad de aplicar y profundizar en los resultados de esta auditoría.

8 DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN

El diseño del presente plan de igualdad toma como punto de partida la definición de la política de KSSF 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 KSSF 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.

El objetivo fundamental de este Plan para la igualdad es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en KSSF.

Son **objetivos cualitativos** generales

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Vasca 4/2005 para la igualdad.
- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- 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.

Son **objetivos cuantitativos** generales:

- Incorporar las 57 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.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres y hombres en aquellas categorías profesionales en que se haya infrarrepresentadas.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y retribución salarial. También, este Plan de Igualdad, persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en KSSF a través de medidas concretas que posibiliten compatibilizar de una forma óptima, los ámbitos laborales, personales y familiares.



9 ESTRUCTURA DEL PLAN

El plan para la igualdad se estructura en las siguientes áreas:

- Área 1. Modelo de gestión
- Área 2. Proceso de selección y contratación
- Área 3. Clasificación profesional
- Área 4. Formación
- Área 5. Promoción profesional
- Área 6. Condiciones laborales incluida la auditoria retributiva
- Área 7. Ejercicio responsable de la vida personal, familiar y laboral
- Área 8. Retribución
- Área 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Área 10. Cultura organizacional, comunicación y dimensión externa

Las áreas 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 que se presentan con los siguientes contenidos:

ÁREA	OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO		INDICADORES	RECURSOS
				Ejecución	Seguimiento		

10 DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN, INCLUIDOS INDICADORES Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

ÁREAS	OBJETIVOS	MEDIDAS
Área 1. Modelo de gestión	4	13
Área 2. Proceso de selección y contratación	3	4
Área 3. Clasificación profesional	1	1
Área 4. Formación	2	5
Área 5. Promoción profesional	2	2
Área 6. Condiciones laborales incluida la auditoria retributiva	2	1
Área 7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	3	12
Área 8. Política retributiva	4	2
Área 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	3	7
Área 10. Cultura organizacional, comunicación y dimensión externa	6	10
TOTAL		

Número de acciones según Área del Plan de Igualdad



Área 1: Modelo de gestión

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO		INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento		
1.1. Garantizar que la igualdad de mujeres y hombres se incluya en el núcleo de la estrategia general de la entidad y en el nuevo modelo de gestión.	1.1.1. Difundir el compromiso del Consejo Rector de la Cooperativa.	Consejo Rector	Junio 2023	Enero 2023	Primer trimestre 2027	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	1.1.2. Incorporar la igualdad en la línea estratégica general de la cooperativa como criterio de control de los indicadores e índices de satisfacción de las personas.	Comisión Igualdad	Octubre 2023	Enero 2023	Primer trimestre 2027	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	1.1.3. Establecer criterios para incorporar la perspectiva de género en el nuevo modelo de gestión.	Comisión Igualdad Coordinadore s/as actividad	Octubre 2023	Enero 2023	Primer trimestre 2027	Horas de trabajo de las personas implicadas.
1.2. Disponer de las estructuras necesarias para el despliegue del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	1.2.1. Nombrar a la persona o personas responsables de igualdad dedicadas a la coordinación y ejecución.	Consejo Rector Comisión Igualdad	Junio 2023	Enero 2023	Primer trimestre 2027	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	1.2.2. Hacer de la Comisión de Igualdad, así como de su dinámica de trabajo, una estructura estable; garantizando que cuente con los suficientes recursos, tanto humanos como materiales, para el óptimo desarrollo de sus tareas de implantación, evaluación y seguimiento de los objetivos y medidas del I. Plan de Igualdad. Asegurar su formación y sensibilización	Consejo Rector Comisión Igualdad	Junio 2023 a Diciembre 2026	Enero 2023, 2024, 2025 y 2026	Primer trimestre 2027	Documento de nombramiento de la Comisión de Igualdad y su difusión. Elaboración de Plan de Formación para la Comisión y revisar cumplimiento. 3.000€ (para los 4 años)

durante toda la vigencia del plan.	Consejo Rector	Septiembre 2023	Enero 2023	Primer trimestre 2027	Documento de nombramiento de los Equipos de trabajo y su difusión.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
1.2.3. Crear los Equipos de trabajo temporales para apoyar en la ejecución de las medidas del plan: Equipo igualdad retributivo, Equipo conciliación responsable, Equipo de comunicación.	Comisión Igualdad	Septiembre 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Establecimiento de los equipos de trabajo	Horas de trabajo de las personas implicadas.
1.3. Planificar y evaluar el Plan para la Igualdad.	Comisión Igualdad	Septiembre 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Herramienta diseñada para realizar la planificación, seguimiento y evaluación (hoja Excel)	Horas de trabajo de las personas implicadas.
1.3.1. Diseñar una herramienta para la planificación anual, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.	Comisión Igualdad	Diciembre 2023, 2024, 2025 y 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de programas operativos anuales.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
1.3.2. Diseñar y aprobar cada programa operativo anual con los objetivos y medidas y acciones a realizar, responsables, indicadores y presupuesto, según herramienta diseñada.	Comisión Igualdad	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de informes de seguimiento anuales.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
1.3.3. Elaborar el informe de seguimiento y evaluación anual.	Comisión Igualdad	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de la Memoria del Plan de igualdad.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
1.3.4. Realizar la Memoria de evaluación final del Plan para la Igualdad.	Comisión Igualdad	Junio 2024 a Diciembre de 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de difusiones internas del plan de igualdad realizadas cada año de vigencia del plan.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
1.4. Comunicar la estrategia de igualdad de mujeres y hombres de la entidad a lo interno y externo.	Equipo EEPP Equipo Marketing y Comunicación	Junio 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de un documento resumen del Plan de Igualdad para su comunicación.	15.000€ (para los 4 años, para comunicación interna y externa)
1.4.2. Informar en el proceso de acogida de la política de igualdad de la empresa, actualizando dicho proceso.	Comisión Igualdad Coordinador/a actividad	Junio 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Existencia de un documento resumen del Plan de Igualdad para su comunicación.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
					100% de personas de nueva incorporación que han sido informadas.	

	Equipo Prevención					
<p>1.4.3. Difundir el Plan para la Igualdad a nivel externo: publicación en la web, envío a personas y entidades colaboradoras, Administraciones, otras entidades del tercer sector, entidades proveedoras, etc.</p>	<p>Equipo Técnica/os Acompañamiento Líderes/a</p>	<p>Junio 2023 a Diciembre 2026</p>	<p>Enero 2024, 2025, 2026 y 2027</p>	<p>Primer trimestre 2027</p>	<p>Nº y tipo de difusiones externas del plan de igualdad realizadas cada año de vigencia del plan.</p>	<p>Horas de trabajo de las personas implicadas.</p>

PRESUPUESTO NUEVO 18.000 €

Área 2. Proceso de selección y contratación

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
2.1. Reducir segregación horizontal por razón de sexo desde una mirada interseccional en aquellos puestos sobrerrepresentados por mujeres u hombres en la entidad.	2.1.1. Disponer de estadísticas actualizadas según sexo de cada fase de los procesos de selección y contratación, recogiendo y analizando datos desagregados según sexo, y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, religión, etc.), de cada fase de los procesos de selección. 2.1.2. Realizar acciones positivas para incorporar a mujeres menos representadas en los diferentes puestos de la entidad, según otras variables que interseccionan con el sexo (personas migradas, con discapacidad, mayores, etc).	Comisión Igualdad Equipo Selección Equipo Laboral	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Disposición de estadísticas actualizadas y analizadas desde la perspectiva de género anualmente. Revisada anualmente la sobrerrepresentación en equipos como Informática, Ecofin-legal y Laboral.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
2.2. Mantener el equilibrio según sexo del tipo de vinculación con la entidad.	En el caso de los hombres, les será de aplicación esta medida siempre y cuando otras variables estén interseccionadas (personas migradas, diversidad funcional, mayores...) 2.2.1. Recogida y análisis de datos desagregados según sexo, y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, religión, etc.), de cada tipo de vinculación con la entidad (personas socias y personas contratadas por cuenta ajena).	Comisión Igualdad Equipo Selección Equipo Laboral	De Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de acciones positivas implantadas y factor de éxito de su implantación.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
2.3. Aplicar en los procesos de selección y contratación, criterios con perspectiva de género y perspectiva interseccional.	2.3.1. Elaborar e implantar un documento o lista de control que facilite en los procesos de selección y contratación la sistematización de criterios con	Comisión Igualdad Equipo Selección	De Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Disposición de estadísticas actualizadas y analizadas desde la perspectiva de género anualmente. Revisada anualmente la vinculación a la cooperativa según sexo y tipo de vinculación.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
		Comisión Igualdad Equipo Selección	Marzo 2024	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Documento elaborado e implantado	Horas de trabajo de las personas implicadas. Guías de Emakunde para realizar selecciones



discriminatorias y otras buenas prácticas.				perspectiva de género e interseccional.	PRESUPUESTO NUEVO
0 €					



Área 3. Clasificación profesional

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO		INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento		
3.1. Vigilar la representación según sexo en las diferentes categorías profesionales según cada marco laboral correspondiente.	3.1.1. Disponer de estadísticas actualizadas según sexo de la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales.	Comisión Igualdad Equipo Selección	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Disposición de estadísticas actualizadas y analiadas desde la perspectiva de género anualmente. Revisada anualmente las clasificaciones profesionales según sexo y marco laboral.	Horas de trabajo de las personas implicadas. Adaptación de la herramienta informática (3.000€)
PRESUPUESTO NUEVO						3.000 €

Área 4. Formación

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO		INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento		
4.1. Desarrollar la formación interna con criterios de igualdad de mujeres y hombres.	4.1.1. Incorporar criterios de igualdad en las diferentes formaciones que se dan en la entidad (uso no sexista e inclusivo del lenguaje, visibilización de las aportaciones de las mujeres, evaluaciones desagregadas según sexo). 4.1.2. Adaptar, siempre que sea posible, el horario de las acciones formativas para que la formación se imparta dentro de la jornada laboral y para garantizar la asistencia de personas trabajadoras con reducción de jornada y responsabilidades de cuidado.	Comisión Igualdad EPPP (Equipo de Formación)	Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, Enero 2026 y 2027	Disposición de un Check list para comprobar la integración de criterios de igualdad en las formaciones que se imparten desde KSSF.	Horas de trabajo de las personas implicadas. Guías y otras buenas prácticas.
4.2. Mejorar la sensibilización y formación en igualdad del equipo profesional	4.2.1. Incorporar en el plan de formación anual, formación en igualdad de mujeres y hombres según cada nivel y puesto (sensibilización básica, violencia contra las mujeres, perspectiva de género en los procesos de gestión y servicios, comunicación no sexista e inclusiva, liderazgo igualitario de equipos, atención a personas usuarias con criterios de igualdad, etc.). Diseñando un itinerario formativo que dote a la plantilla de los recursos necesarios para la su consecución, asegurando su cumplimiento y la satisfacción y el aprovechamiento por parte de la plantilla. 4.2.2. Buscar y difundir recursos de formación y jornadas sobre la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones, para los diferentes puestos. Fomentar la	Comisión Igualdad EPPP (Equipo de Formación) Coordinador/a actividad	Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, Enero 2026 y 2027	Nº y tipo de acciones anuales realizadas para adaptación de horarios.	Horas de trabajo de las personas implicadas. Subvenciones de administraciones Públicas y otros fondos para formación de personas cooperativistas y trabajadoras por cuenta ajena.
		Comisión Igualdad	Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, Enero 2026 y 2027	Porcentaje de horas de trabajo destinado a recibir formación en igualdad (0.005% de las horas)	Horas de trabajo de las personas implicadas.
		Comisión Igualdad	Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, Enero 2026 y 2027	Nº de iniciativas divulgadas entre el personal. Mínimo 1/año	Horas de trabajo de las personas implicadas.



	<p>participación de todas las personas. Trasladar los aprendizajes derivados a aquella parte de la plantilla que no haya podido participar, estableciendo los cauces apropiados.</p> <p>4.2.3. Realizar campañas de sensibilización según Días Internacionales u otras fechas o eventos relevantes para la entidad.</p>	Comisión Igualdad	Enero 2024	Primer trimestre 2027	<p>Nº de actividades de sensibilización realizadas a lo largo del año.</p> <p>Nº de campañas establecidas a lo largo del año.</p>	
PRESUPUESTO NUEVO						2.500 €



Área 5. Promoción profesional

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO		INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento		
5.1. Vigilar y mantener la igualdad de mujeres y hombres en la toma de decisiones de la entidad (Consejo Rector, Líderes de equipos).	5.1.1. Recogida y análisis de datos desagregados según sexo, y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, religión, etc.), de cada fase de los procesos de promoción, recogiendo y analizando los datos, de cada fase de los procesos de selección.	Comisión Igualdad Equipo Selección Coordinadore/as actividad	Marzo 2024	Enero 2024	Disposición de estadísticas actualizadas y analizadas anualmente de los procesos de promoción desde la perspectiva de género.	Horas de trabajo de las personas implicadas. Adaptación de la herramienta informática (1.000€)
5.2. Aplicar en los procesos de promoción, criterios con perspectiva de género y perspectiva interseccional.	5.2.1. Elaborar e implantar un documento o lista de control que facilite en los procesos de promoción la sistematización de criterios con perspectiva de género y perspectiva interseccional.	Comisión Igualdad Equipo Selección Coordinadore/as actividad	Marzo 2024	Enero 2024	Documento elaborado e implantado	Horas de trabajo de las personas implicadas. Guías de Emakunde para realizar promociones no discriminatorias y otras buenas prácticas.
PRESUPUESTO NUEVO						1.000 €

Área 6. Condiciones laborales incluida la auditoria retributiva

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
6.1. Avanzar en la mejora de la valoración de puestos desde la perspectiva de género.	6.1.1. Identificar las causas de la brecha retributiva en las Escalas 1, 2 y 3 de igual valor y poner en marcha acciones para su reducción.	Comisión Igualdad Equipo Laboral	Enero 2024	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de causas identificadas. Nº y tipo de acciones para su reducción puestas en marcha.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	6.1.2. Avanzar en la redacción de la descripción de puestos de trabajo en la entidad atendiendo al nuevo modelo de gestión y su consiguiente valoración con perspectiva de género, contratando una consultoría)	Equipo Selección Comisión Igualdad Equipo Selección	Enero 2024 a Junio 2024	Enero 2025	Primer trimestre 2027	Disponer de una Relación de Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta la valoración de puestos realizada en el diagnóstico sobre la igualdad 2022.	Horas de trabajo de las personas implicadas. Subvenciones de administraciones Públicas para la mejora de los procesos de gestión en la Economía Social.
PRESUPUESTO NUEVO							4.500 €

Área 7. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
7.1. Redimensionar el concepto tradicional de la conciliación para el cuidado hacia el concepto de corresponsabilidad para la vida personal, familiar y profesional y poner el cuidado en el centro de la gestión de la entidad.	7.1.1. Elaborar un decálogo de principios de la entidad para poner el cuidado en el centro de la entidad.	Comisión Igualdad	Mayo 2024	Enero 2025	Primer trimestre 2027	Decálogo elaborado y difundido.	Horas de trabajo de las personas implicadas.
	7.1.2. Sensibilizar a la plantilla de la importancia de los cuidados y la corresponsabilidad, mediante jornadas, campañas y otras medidas haciendo visible la implicación de todas las personas, sean hombres o mujeres, en el ámbito de los cuidados.	Consejo Rector KSSF	Enero a Mayo 2024	Enero 2025	Primer trimestre 2027	Nº de charlas informativas (mínima 1)	Subvenciones para la realización de un Plan de conciliación corresponsables del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas sociales del Gobierno Vasco. Horas de trabajo de las personas implicadas.
7.2. Sistematizar información relativa a la gestión de la conciliación corresponsable en la entidad.	7.2.1. Disponer de estadísticas actualizadas según sexo de la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales.	Equipo Laboral Comisión Igualdad	Enero a Mayo 2024	Enero 2025	Primer trimestre 2027	Elaboración de recursos de estadísticas	Subvenciones para la realización de un Plan de conciliación corresponsables del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas sociales del Gobierno Vasco. Horas de trabajo de las personas implicadas.
	7.2.2. Difundir los derechos y medidas de conciliación corresponsable de la entidad, animando especialmente a los hombres a que se acogan a dichos derechos y medidas.	Equipo Laboral Comisión Igualdad Equipo de conciliación	Enero 2024 a Diciembre 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº de charlas informativas (mínima 1)	Subvenciones para la realización de un Plan de conciliación corresponsables del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas sociales del Gobierno Vasco. Horas de trabajo de las personas implicadas.

		<p>corresponsable</p>	<p>Enero a Mayo 2024</p>	<p>Enero 2025</p>	<p>Primer trimestre 2027</p>	<p>Plan de conciliación responsable elaborado y difundido</p>	<p>Horas de trabajo de las personas implicadas.</p>
<p>7.2.3. Elaboración de un Plan de conciliación responsable.</p>	<p>Comisión Igualdad</p> <p>Equipo Laboral</p> <p>Equipo de conciliación responsable</p>					<p>Subvenciones para la realización de un Plan de conciliación responsables del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas sociales del Gobierno Vasco.</p>	
<p>7.3. Poner en marcha nuevas medidas para la conciliación responsable</p>	<p>7.3.1. Establecer mecanismos para detectar, atender y en caso de ser necesario sistematizar todas aquellas necesidades que se puedan dar en cuanto a medidas de conciliación.</p> <p>Equipo de conciliación responsable</p>	<p>Comisión Igualdad</p> <p>Equipo Laboral</p> <p>Equipo de conciliación responsable</p>	<p>Enero a Mayo 2024</p>	<p>Enero 2025</p>	<p>Primer trimestre 2027</p>	<p>Mecanismos para detectar y atender necesidades de medidas de conciliación establecidos.</p> <p>Nº y tipo de necesidades detectadas.</p> <p>Subvenciones para la realización de un Plan de conciliación responsables del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas sociales del Gobierno Vasco.</p>	
<p>7.3.2. Ampliar los permisos retribuidos para el cuidado de personas con vínculos afectivos más allá del modelo familiar tradicional.</p>	<p>Consejo Rector</p> <p>Comisión Igualdad</p> <p>Equipo Laboral</p>	<p>Consejo Rector</p> <p>Comisión Igualdad</p> <p>Equipo Laboral</p>	<p>Mayo 2024 a Diciembre 2026</p>	<p>Enero 2025, 2026 y 2027</p>	<p>Primer trimestre 2027</p>	<p>Permisos retribuidos para cuidado de personas con vínculos afectivos establecidos.</p> <p>Plan de conciliación responsable.</p>	
<p>7.3.3. Regular el teletrabajo.</p>	<p>Comisión Igualdad</p> <p>Consejo Rector</p>	<p>Comisión Igualdad</p> <p>Consejo Rector</p>	<p>Enero a Mayo 2024</p>	<p>Enero 2025</p>	<p>Primer trimestre 2027</p>	<p>Normativa de regulación de Teletrabajo implantada.</p> <p>Plan de conciliación responsable.</p>	

<p>7.3.4. Implantar un abanico de modalidades de reducciones de jornada (a elegir según necesidad) diaria, mensual y anual. Personal hace petición según necesidad (elección de días que quieren trabajar). Presentando turnos, horarios que mejor se adecuen a sus necesidades para poder conciliar.</p>	<p>Consejo Rector</p>	<p>Mayo 2024 a Diciembre 2026</p>	<p>Enero 2025, 2026 y 2027</p>	<p>Primer trimestre 2027</p>	<p>Abanico de modalidades de reducciones de jornada implantados. Nº y tipo de acogimiento anual a dichas modalidades según sexo.</p>	<p>Plan de conciliación corresponsable.</p>
<p>7.3.5. Estudiar diferentes modalidades de reducciones de jornada: reducción de jornada diaria: las personas interesadas transmiten su petición de horarios y turnos, siendo necesaria la negociación si hay solicitudes similares en el mismo centro de trabajo. Reducción de jornada mensual: las personas interesadas reducen jornadas enteras, decidiendo los días que quieren trabajar. No pueden elegir meses enteros, y si durante un mes trabajan menos jornadas, lo compensan el mes siguiente. Reducción de jornada anual: Las personas interesadas utilizan esta medida para acumular las reducciones en periodos vacacionales escolares.</p>	<p>Comisión Igualdad Equipo Laboral</p>	<p>Mayo 2024 a Diciembre 2026</p>	<p>Enero 2025, 2026 y 2027</p>	<p>Primer trimestre 2027</p>	<p>Abanico de modalidades de reducciones de jornada implantados. Nº y tipo de acogimiento anual a dichas modalidades según sexo.</p>	<p>Plan de conciliación corresponsable.</p>
<p>7.3.6. Establecer la opción de solicitar de 1 a 5 días libres con sueldo para cuidado de menores en el periodo de adaptación escolar.</p>	<p>Comisión Igualdad Equipo Laboral</p>	<p>Mayo 2024 a Diciembre 2026</p>	<p>Enero 2025, 2026 y 2027</p>	<p>Primer trimestre 2027</p>	<p>Medida implantada. Nº y tipo de acogimiento anual a dicha medida según sexo.</p>	<p>Plan de conciliación corresponsable.</p>

PRESUPUESTO NUEVO

1.500 €

Área 8. Política retributiva

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
8.1. Mantener el principio de transparencia retributiva y la igual retribución por trabajo de igual valor	8.1.1. Difundir y explicar los resultados de los análisis retributivos anuales a toda la plantilla y la evolución de las brechas retributivas de género.	Comisión Igualdad Equipo de trabajo igualdad retributiva	Febrero 2024, 2025, 2026	Enero 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº de difusiones informativas realizadas (mínima 1 al año)	Horas de trabajo de las personas implicadas y del Equipo de trabajo de igualdad retributiva.
8.2. Reducir las brechas retributivas según sexo en aquellos puestos y categorías donde se han identificado brechas mayores o iguales a 25%	8.2.1. Identificar las causas de la brecha retributiva en los puestos de educador y educadora social y poner en marcha acciones para su reducción.	Comisión Igualdad Equipo Laboral	Enero 2024	Enero 2025	Primer trimestre 2027	Existencia de listado de causas identificadas Nº y tipo de acciones para su reducción puestas en marcha	Horas de trabajo de las personas implicadas y del Equipo de trabajo de igualdad retributiva.
	8.2.2. Profundizar en el análisis de las brechas retributivas, atendiendo a las retribuciones efectivas y a cada uno de los complementos salariales y extrasalariales, para así poder ir identificando las causas de éstas, de una manera más clara y profunda. Y calcular estas brechas a puestos de igual valor según la valoración con perspectiva de género realizada	Comisión Igualdad Equipo Laboral	Enero 2024	Enero 2025	Primer trimestre 2027	Realización análisis anual	Horas de trabajo de las personas implicadas y del Equipo de trabajo de igualdad retributiva. Formación a las personas implicadas, para realizar el análisis retributivo (1.500€)
	8.2.3. Llevar un seguimiento de aquellos complementos retributivos que generan brechas de género, tanto favorables a los hombres como a las mujeres.	Comisión Igualdad Equipo Laboral	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Análisis anual realizado.	Horas de trabajo de las personas implicadas y del Equipo de trabajo de igualdad retributiva.

Área 9. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
9.1. Prevenir y atender situaciones de acoso sexual y por razón de sexo hacia las personas trabajadoras.	9.1.1. Difundir periódicamente el protocolo entre todas las personas de la entidad de manera ágil y llegando a todas las personas (folletos, carteles, vídeo informativo, sesiones de presentación,...).	Equipo Prevención	Abril 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de acciones de difusión del protocolo con plantilla y personal de nueva incorporación realizadas. Nº de personas participantes en las difusiones según sexo y puesto. Formaciones realizadas Nº de personas participantes según sexo y puesto.	Horas de trabajo de las personas implicadas Materiales de campaña (1.000€)
	9.1.2. Formación a los equipos profesionales en cómo abordar la sexualidad con las personas usuarias y manejarse con seguridad para dar respuesta de manera adecuada.	Comisión Igualdad	Diciembre 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Formación realizadas Nº de personas participantes según sexo y puesto.	Formación personas implicadas (2.000 €)
	9.1.3. En la evaluación de riesgos laborales de los puestos, evaluar el riesgo de sufrir acoso sexual y por razón de sexo.	Equipo Prevención	Abril 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Riesgo incluido y evaluado en los puestos de trabajo	Horas de trabajo de las personas implicadas
9.2. Prevenir y atender situaciones de acoso por identidad de género y orientación sexual	9.2.1. Valorar la inclusión de un protocolo específico en el protocolo general, para atender el acoso por identidad de género y orientación sexual.	Comisión Igualdad	Diciembre 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Debate y toma de decisión realizado	Servicio ajeno de prevención Horas de trabajo de las personas implicadas
9.3. Integrar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.	9.3.1. Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando la perspectiva de género, según las recomendaciones de Osalan y Emakunde; y trabajarlo con el Servicio Ajeno de Prevención. 9.3.2. Consultar con el Servicio ajeno de prevención si incorporan la igualdad en la prevención de riesgos laborales y cómo lo hacen. 9.3.3. Incorporar nuevas acciones dirigidas al cuidado de las personas en el puesto de trabajo (gestión del estrés, tiempos para estiramientos y descanso de la,	Equipo Prevención	Septiembre 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Plan actualizado Devolución de la consulta realizada Nº y tipo de nuevas acciones para promover hábitos saludables incorporadas	Horas de trabajo de las personas implicadas

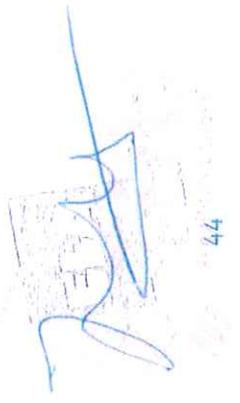
Handwritten signature and initials in blue ink, including the number '43'.



promoción de hábitos de vida saludables –deporte, alimentación-, unirse a campañas de salud –ej.: prevención cáncer de mama, supervisión, etc.)

PRESUPUESTO NUEVO

3.000 €



Área 10. Cultura organizacional, comunicación y dimensión externa

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO		INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento		
10.1. Profundizar en el diagnóstico de la cultura organizacional desde criterios de igualdad.	10.1.1. Realizar un diagnóstico de la cultura organizacional igualitaria de la entidad según herramienta propuesta por la Red Bai Sarea y plantear acciones de mejora. 10.2.1. Elaborar y difundir un Manual para una comunicación no sexista e inclusiva.	Comisión Igualdad	Septiembre a Diciembre 2025	Enero 2026	Primer trimestre 2027	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.2. Realizar una comunicación nos exista e inclusiva desde la entidad.	10.2.2. Realizar la revisión y vigilancia del uso no sexista e inclusivo del lenguaje e imágenes de documentos, web, redes sociales, etc.	Equipo Marketing y Comunicación Comisión Igualdad	Septiembre 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.3. Sistematizar la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y proyectos.	10.3.1. Diseñar una herramienta para evaluar y mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los servicios. 10.3.2. Aplicar esta herramienta en una experiencia piloto dentro de un servicio de la entidad.	Equipo Marketing y Comunicación Comisión Igualdad	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.4. Promover la igualdad de mujeres y hombres entre las personas y entidades colaboradoras.	10.4.1. Comunicar a las personas y entidades colaboradoras el compromiso de la entidad con la igualdad de mujeres y hombres y la aprobación y puesta en marcha del Plan de Igualdad. Preguntarles si disponen de planes de igualdad dirigidos a la igualdad. 10.4.2. Incluir criterios de igualdad de mujeres y hombres en la contratación y gestión de servicios para la entidad, que prioricen a aquellas que tienen	Comisión Igualdad/ Equipo Marketing y Comunicación	Septiembre a Diciembre 2023	Enero 2024	Primer trimestre 2027	Horas de trabajo de las personas implicadas

plan de igualdad o realizan acciones para su promoción.	Equipo Económico Financiero	Enero 2024	Enero 2025,	Primer trimestre 2027	Reconocimiento obtenido	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.5. Participar en foros, redes por la igualdad y feministas.	Comisión Igualdad	Enero 2024	Enero 2025,	Primer trimestre 2027	Reconocimiento obtenido	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.5.1. Solicitar el reconocimiento entidad colaboradora a Emakunde.	Comisión Igualdad	Enero 2024	Enero 2025,	Primer trimestre 2027	Reconocimiento obtenido	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.5.2. Participar en la red Bai Sarea de empresas y entidades por la igualdad.	Comisión Igualdad	Enero 2025	Enero 2026	Primer trimestre 2027	Participación efectiva en la Red Bai Sarea	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.6. Colaborar con empresas y entidades para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.	Comisión Igualdad Equipos Relaciones institucionales	Septiembre 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de alianzas generadas.	Horas de trabajo de las personas implicadas
10.6.1. Generar alianzas con otras entidades del Tercer sector para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, contra la violencia machista hacia las mujeres y para la inserción sociolaboral de mujeres en situaciones sociales difíciles.	Comisión Igualdad Equipos Relaciones institucionales	Septiembre 2023 a Diciembre 2026	Enero 2024, 2025, 2026 y 2027	Primer trimestre 2027	Nº y tipo de alianzas generadas.	Horas de trabajo de las personas implicadas

PRESUPUESTO NUEVO

0 €

11 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN

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

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

Para el desarrollo del plan se contempla la creación de 3 órganos:

- EQUIPO RESPONSABLE (LÍDERES) DEL PLAN DE IGUALDAD.

FUNCIONES:

- Coordinar e impulsar el plan de igualdad
- Búsqueda de financiación

PARTICIPANTES:

Estas personas serán:

- Mariví Freire – Técnica Prevención
- Tamara Cirion – Educadora

- COMISIÓN DE IGUALDAD (Comisión de seguimiento del Plan)

FUNCIONES

- o Apoyo al Equipo responsable en el desarrollo del plan de igualdad

- EQUIPOS DE TRABAJO

FUNCIONES:

- o Desarrollar medidas concretas del plan con el ámbito de cada Equipo

EQUIPOS:

- o Equipo de igualdad retributiva
- o Equipo de comunicación
- o Equipo de conciliación corresponsable

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 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 cooperativa. Por otro, las personas que representan a las personas trabajadoras por cuenta ajena.

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 (Estata).

12 EVALUACIÓN Y REVISIÓN

EVALUACIÓN

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

EVALUACIÓN DEL PROCESO		Anual
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	Anual	
EVALUACIÓN DE IMPACTO	Cuatrerial	

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. Este nivel se abordará de manera anual y a la finalización del Plan.

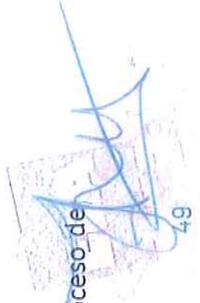
2. Evaluación de resultados

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, 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 todas las personas trabajadoras y socias 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 anual y 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 aprecia 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 concurran 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.

13 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).

14 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

El órgano encargado del seguimiento y evaluación será **Comisión de Igualdad de KSSF** en la que participarán las siguientes personas:

- Mariví Freire – Técnica Prevención
- Aitziber Garaizar Zarate – Técnica Administración General
- Nagore Perez Abad – Técnica de Marketing y Comunicación
- Atseñe Ramos Ciarreta – Técnica de Relaciones laborales
- Maider Olondo – Técnica de Subvenciones
- Tamara Cirion – Educadora
- Javier Garrido – Educador
- María Oleagoitia Pestafia - Educadora

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

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Realizar el seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del I Plan de Igualdad
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación
- Realizar las evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Estudiar y analizar 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 Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en KSSF, queda aprobado por la Comisión negociadora del plan de igualdad, el xxxxxxxxxxxxxxxx.

Por parte de la empresa: Por parte de la representación de las y los trabajadores:

Nombre y apellidos: Tamara Ciri3n Puesto: Secretaria del Consejo Rector DNI:	Nombre y apellidos: Marili Granado Sindicato: Secretaria Sociosanitaria de UGT DNI:
Nombre y apellidos: Ander Monroy Puesto: Vocal del Consejo Rector DNI:	Nombre y apellidos: Aner Gondra Sindicato: Responsable de Intervenci3n Social de Bizkaia de ELA (Bilbao) DNI:



53

15 ANEXOS

15.1 Anexo 1. Ficha de seguimiento

MEDIDA	(ESPECIFICAR)
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	
FECHA IMPLANTACIÓN	
FECHA DE SEGUIMIENTO	
CUMPLIMENTADO POR	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
<p>[TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS (ANEXO VIII DE LA FASE 3)]</p>	
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	<input type="checkbox"/> 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)
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

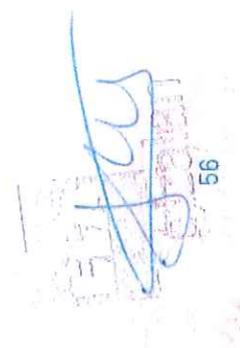
Cuestionario para el seguimiento

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿En qué 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?



- o 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?



15.2 Anexo 2. Informe de seguimiento

Informe de seguimiento

1. Datos generales
 - Razón social.
 - Fecha del informe.
 - Período 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 período de referencia.



58

A handwritten signature in blue ink is written over the page number. The signature is stylized and appears to be a name with a surname.

15.3 Anexo 3. Evaluación intermedia y final

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Período 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.

	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			

- Valoración referencia resultados más ejecución del momento,

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

general del periodo de [mencionando los destacados de la plan hasta el

3. Información sobre el proceso de implantación

	Baño	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.