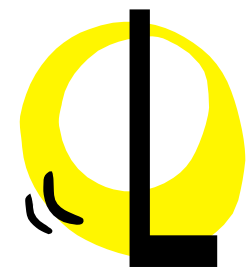
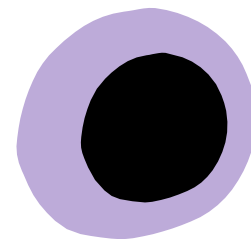


I. PLAN DE IGUALDAD





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



ONU - Objetivos de desarrollo sostenible

I. PLAN DE IGUALDAD DE KOOPERA SERVICIOS AMBIENTALES

- 1.- Determinación de las partes que conciertan el I. Plan de Igualdad
- 2.- Koopera Servicios Ambientales S.Coop, Actividad, presentación y motivación
- 3.- Vigencia del I. Plan de Igualdad, personal, territorial y temporal
 - 3.1.- Ámbito territorial
 - 3.2.- Ámbito personal
- 4.- Resultados del diagnóstico en base a objetivos cuantitativos y cualitativos
 - 4.1.- Clasificación profesional
 - 4.2.- Infrarrepresentación Femenina
 - 4.3.- Condiciones de trabajo, auditoria retributiva
 - 4.4.- Conciliación Corresponsable
 - 4.5.- Proceso de selección y contratación
 - 4.6.- Promoción Profesional
 - 4.7.- Formación
 - 4.8.- Retribuciones
 - 4.9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - 4.10.-Análisis de los datos cualitativos del diagnóstico

- 5.- Mesa Negociadora de Koopera Servicios Ambientales S.Coop, composición y funcionamiento**
 - 5.1.- Composición de la Comisión Negociadora de Koopera Servicios Ambientales S. Coop**
 - 5.2.- Funcionamiento de la Mesa Negociadora**
 - 5.3.- Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y resolución de discrepancias**
- 6.- Compromiso de la dirección**
- 7.- Plan de Igualdad, ámbitos de actuación, objetivos, medidas concretas, plazos de ejecución, priorización, medios y recursos humanos y materiales, indicadores de seguimiento y evaluación**
- 8.- Auditoría Retributiva en cumplimiento del Real Decreto 902/2020**
- 9.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica**
- 10.- Anexos**
- 11.- Aprobación del I. Plan de Igualdad de Koopera Servicios Ambientales S.Coop, Firmas**



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

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

2. KOOPERA SERVICIOS AMBIENTALES S.COOP, ACTIVIDAD, PRESENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

Koopera Servicios Ambientales S.Coop es una cooperativa de iniciativa social dedicada a la gestión integral de los recursos y que promueve la inclusión social de personas y colectivos que sufren cualquier tipo de exclusión social.

Para ello lleva a cabo actividades orientadas a la conservación del medio ambiente. Se trata de una organización sin ánimo de lucro que tiene como único objetivo la rentabilidad social y ecológica. Por ello, los beneficios económicos obtenidos se destinan a estos objetivos medioambientales y solidarios.

Realizan múltiples tareas y servicios tales como: recogida de residuos (papel, cartón, envases, electrodomésticos, voluminosos, textiles, accesorios, etc); gestión de huertos ecológicos, recuperación de espacios naturales, obras en los jardines y mantenimiento y limpieza del mobiliario urbano y las vías públicas;. sistema de préstamo de bicicletas...

La sede central de Koopera Servicios Ambientales se encuentra en Mungia, si bien en cuanto a la plantilla, tiene diferentes localizaciones, en función de sus tareas.

3. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El diseño del I. Plan de Igualdad se ha realizado durante el año 2022. Por lo tanto se establece una vigencia de 4 años para su implantación, 2023-2026.

3.1. ÁMBITO TERRITORIAL

Koopera Servicios Ambientales S.Coop, con sede central en Mungia (Bizkaia), presta su servicio en la Comunidad Autónoma Vasca (Provincias: Gipuzkoa, Bizkaia, Araba) y en la Comunidad Autónoma de Valencia (Provincia: Valencia)

3.2. ÁMBITO PERSONAL

La implantación del I. Plan de Igualdad de Koopera Servicios Ambientales S.Coop tendrá como beneficiarias a todas las personas trabajadoras (126 mujeres y 137 hombres) distribuidas en las diferentes áreas y departamentos de la empresa.

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

Dentro del proceso de diseño del I. Plan de Igualdad de Koopera Servicios Ambientales S.Coop se ha llevado a cabo un diagnóstico donde se recogen los siguientes ámbitos;

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

I. PLAN DE IGUALDAD



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

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

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

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
UNIVERSO DEL DIAGNÓSTICO	126	137	263
PARTICIPACIÓN EN EL DIAGNÓSTICO	25	17	42

La participación general de la plantilla ha sido del 16%.



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

4.1.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS

ÁREA ESTRATÉGICA	MUJERES	HOMBRES
Coordinación general	1	0
Coordinación Textil Bizkaia	0	1
Coordinación Textil Gipuzkoa	0	1
Coordinación Nuevas Actividades	0	1
Coordinación Voluminosos Vitoria	0	1

ÁREA TÁCTICA	MUJERES	HOMBRES
Liderazgo Tiendas	3	0
Liderazgo Recogida	0	1
Liderazgo Logística	0	2
Liderazgo Clasificación	6	2
Liderazgo Picking	2	0
Liderazgo Calidad y Reciclaje	1	0
Liderazgo Mantenimiento	0	1
Liderazgo ESC Consumo Sostenible	1	0
Liderazgo ESC Servicios Cliente	0	1
Liderazgo ESC Exportación	0	1
Relaciones Institucionales	1	0

ÁREA OPERATIVA	MUJERES	HOMBRES
Recogida	0	47
Logística	1	27
Clasificación	34	5
Picking	29	11
Tiendas	31	13
Calidad y reciclaje	2	1
Actividades RAES	1	6
Producción Voluminosos	2	1
Mantenimiento	0	8
Administración	1	0
ESC Consumo Sostenible	8	0
ESC Servicio Clientes	1	1
ESC Export	0	1

En cuanto a la distribución horizontal en general se trata de una empresa relativamente equilibrada en cuanto a sexos, salvo en algunos apartados, tales como la recogida, en la que el 100% de la plantilla está integrada por hombres y el mantenimiento, en el que se da la misma circunstancia. Al contrario, clasificación, picking o tiendas son áreas en las que alrededor del 70% de la plantilla está integrada por mujeres. En cualquier caso, en el área táctica la distribución por sexos es relativamente equilibrada.

4.2.- INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

En el momento de la redacción del diagnóstico en Koopera Servicios Ambientales S.Coop está compuesta por 263 personas, de las cuales, 126 (48%) son mujeres y 137 (52%) hombres. Tratándose de una empresa cooperativa, el análisis por sexos arroja los siguientes datos:

- La empresa se compone de 263 personas trabajadoras de las cuales 104 (40%) son socias y 159 (60%) TCA-s
- Entre las 104 personas socias de la cooperativa 60 (58%) son mujeres y 44 (42%) hombres.
- Entre los y las 159 TCA-s, 66 (42%) son mujeres y 93 (58%) hombres.

4.3.- CONDICIONES DE TRABAJO

Los últimos cuatro años han sido de crecimiento en la plantilla, pasando de 159 a 263 personas trabajadoras. En cuanto a sexos la cifra de contratación de mujeres a sido notable pasando de 45 a 126 y el de hombres de 114 a 137. Referido a los tipos de contrato que actualmente se aplican podemos destacar los siguientes aspectos:

- Nº de personas socias indefinidas: 85, de las cuales 48 (57%) son mujeres y 37 (43%) hombres.
- Nº de personas socias de duración determinada: 19, de las cuales 12 (63%) son mujeres y 7 (37%) hombres.
- TCA-s con contrato indefinido: 7, de las cuales 4 son mujeres y 3 hombres.
- TCA-s con contrato temporal: 152, de las cuales 62 (41%) son mujeres y 90 (59%) hombres.

Si atendemos al tipo de jornada en el momento en el que se realiza este diagnóstico, 250 personas trabajan a jornada completa, es decir el 95%, y el 5% restante, 13 personas en jornada parcial, de las cuales 11 son mujeres.

Tomando como referencia los datos en torno al nivel de estudios de la plantilla, observamos que el 8% cuenta con estudios universitarios, el 31% con estudios de formación profesional y el 61% con estudios de primaria y secundaria. En el análisis de esta variable en cuanto a sexos no se observa ninguna diferencia entre mujeres y hombres.

Por edades, el 82% de la plantilla se ubica en la franja de 36 a 65 años, un 15% entre los 24 y 35 años y el 3% por debajo de los 24 años.

Es importante tener en cuenta este dato a la hora de analizar las necesidades y percepción de la plantilla en cuanto a conciliación familiar y las necesidades que se puedan detectar en torno a los cuidados de personas mayores y/o dependientes.

4.4.- CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

En Koopera Servicios Ambientales las medidas de conciliación, más allá de las que marca la ley y dependiendo del área o equipo de trabajo de las persona trabajadora son las siguientes:

- Flexibilidad entrada y salida
- Flexibilidad de horario negociada
- Reducción de jornada por motivos personales
- Excedencia no remunerada por motivos personales
- Teletrabajo
- Posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada

La entidad cuenta con un espacio destinado a comedor lo que puede ayudar a optimizar de la jornada laboral.

Existen 4 tipos de jornada, partida de mañana y tarde, continua de mañana, continua de tarde y continua de noche. Es en esta última donde la totalidad de las personas trabajadoras son hombres. La flexibilidad de entrada y salida se aplica en la jornada continua de mañana con entrada entre las 7:00 y las 10:00 y salida entre las 15:00 y las 18:00. La flexibilidad horaria es mucho más viable y accesible para los equipos de oficina, y algo más complicada para los equipos de planta o recogida donde se trabaja en turnos o es preciso cumplir el horario de los servicios porque afectan a clientela externa.

4.5.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En cuanto a procesos de selección y contratación se refiere, la cooperativa tiene vigente un procedimiento que se recoge en la guía interna denominada *"Guía para la contratación de personas en Koopera- EL PROCESO DE SELECCIÓN"*. Una vez analizada esta guía podemos concluir que el procedimiento establecido para la selección y contratación recoge de manera clara y por lo tanto respeta la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en este ámbito.

4.6.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional, al igual que la selección y contratación se lleva a cabo mediante un procedimiento que se recoge en la guía interna denominada *"Guía para la contratación de personas en Koopera- PROMOCIÓN INTERNA"*. Una vez analizada esta guía podemos concluir que el procedimiento establecido para la selección y contratación recoge de manera clara y por lo tanto respeta la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en este ámbito.

4.7.- FORMACIÓN

Analizado el plan de formación, no se han detectado diferencias por razón de sexo. En general análisis diagnóstico, arroja como dato mayor nivel formativo entre las mujeres que entre los hombres. Tampoco la plantilla tiene percepción de diferencias a la hora de planificar la actividad formativa. No obstante, el plan contará con un apartado dedicado a la formación mediante el cual se garantizará que la igualdad esté presente en diferentes ámbitos de sensibilización.

4.8.- RETRIBUCIONES

Como resultado de la auditoría retributiva, se indica que no existen problemas de inequidad salarial por género. Analizados las categorías, puestos y características de cada uno, se concluye que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan las mismas categorías. Ni en salarios, ni en complementos salariales, ni en percepciones extrasalariales.

4.9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Koopera Servicios Ambientales S:Coop cuenta con un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, con lo que la consolidación del equipo y el inicio para el proceso de tener un plan de igualdad, es un buen momento para dar continuidad a este ámbito de trabajo, sensibilizando a toda la plantilla y desarrollando medidas de difusión, seguimiento y evaluación del protocolo, garantizando de esta manera su buen funcionamiento.

4.10.- ANÁLISIS DE LOS DATOS CUALITATIVOS DEL DIAGNOSTICO

A pesar de que, dado el índice de respuestas obtenidas a través de los cuestionarios lo que aquí se plantea no puede ser reflejo de lo que opina la plantilla las personas que han respondido, el 16% de la plantilla, han recibido información sobre lo que es un plan de empresa y afirman saber qué es. Consideran que su empresa tiene en cuenta la igualdad tanto en general como en los procesos de selección y promoción.

Tanto en esta como en el resto de cuestiones, las respuestas de hombres y mujeres van en la misma línea. Como también es similar su participación, si bien en el caso de las mujeres es algo más elevada, un %20 frente a un 12%. Del total de las respuestas obtenidas el 60% pertenece a mujeres y el 40% a hombres.

Un 67% de las personas que han respondido afirman que sabrían a quién acudir en caso de sufrir o conocer un caso de acoso sexual o sexista en el entorno laboral. En este sentido, cabe subrayar, que el grupo ha diseñado un protocolo que se está dando o se dará a conocer entre la plantilla.

En lo que a la conciliación se refiere, aproximadamente la mitad conoce las medidas con las que la entidad cuenta en este sentido. En general las personas que han participado no tienen problemas de conciliación, ni de la vida familiar con la profesional ni de la vida personal con la profesional. No obstante, quienes afirman tenerlos subrayan los cambios de horarios, o la permanencia en los horarios de tarde, sin opción al cambio, como razones para ello. No obstante, el índice de satisfacción con las medidas de conciliación se sitúa en el 7,3 y no varía en hombres y mujeres.

I. PLAN DE IGUALDAD



Quienes han participado en el cuestionario consideran que la formación, la implementación del plan, la empatía, el análisis de los puestos masculinizados para la incorporación de la mujer o la transparencia en los procesos selectivos podrían ser algunas de las medidas a poner en marcha para lograr mayores cotas de igualdad .

En cuanto a la formación, la mayoría opina que ésta se da en términos de igualdad y los temas que mayor interés despiertan son “La igualdad en la empresa” y “Origen de la desigualdad entre mujeres y hombres, construcción de los roles y estereotipos de género”.

En lo que a los costes se refiere, se dispone de tiempo, recursos humanos y recursos económicos para la implantación de las medidas de igualdad. Se propone una vigencia de 4 años para el plan, teniendo en cuenta que cada año habrá una evaluación, ajuste y programación de las medidas establecidas en el cronograma. Se ha evaluado también como coste las horas que las personas responsables tendrán que dedicar a la implantación.

Con todo ello se cumplirá con lo establecido en la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y 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.

Además se obtendrán beneficios como mejoras en la gestión, en la calidad, satisfacción laboral, fidelización y mantenimiento de la plantilla formada en los procesos de trabajo de la entidad, y la garantía del mantenimiento de cotas de igualdad en la empresa. Se establecerán los cauces para su visibilidad, conocimiento y disfrute de toda la plantilla.

5. MESA NEGOCIADORA DE KOOPERA SERVICIOS AMBIENTALES S.CCOP COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

5.1.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE FUNDICIÓN EN KOOPERA SERVICIOS AMBIENTALES S.COOP

Jon Garaizar	Equipo de Recogida/ Consejo Rector
Idoia Fernández	Equipo Consumo Sostenible/ Consejo Rector
Graciela Moyano	Equipo Clasificación/ Comisión de Vigilancia
Belén Odi	Equipo de Prevención de Riesgos Laborales/Trabajadora
Jesús Ortiz	Equipo de Recogida/ Trabajador
Elias Motos	Equipo de Tiendas/ Trabajador
Elena Gil	Equipo de Tiendas/ Trabajadora
Luz Martinez	Representante Legal de los y las trabajadoras/ Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de Servicios Públicos de UGT.

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

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



5.2.- FUNCIONAMIENTO DE LA MESA NEGOCIADORA

MESA NEGOCIADORA

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

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

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

I. PLAN DE IGUALDAD



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

DIRECCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

I. PLAN DE IGUALDAD



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

Con todo ello, el I. Plan de Igualdad de Koopera Servicios Ambientales S.Coop recoge las siguientes **áreas de actuación:**

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



6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de Koopera Servicios Ambientales S.Coop ha firmado los compromisos que a continuación se presentan.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

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

Firma (nombre y cargo)

MARI LUZ FERRO FERNANDEZ

COORDINADORA GENERAL



COMPROMISO CON EL PROCESO DE TRABAJO

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

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

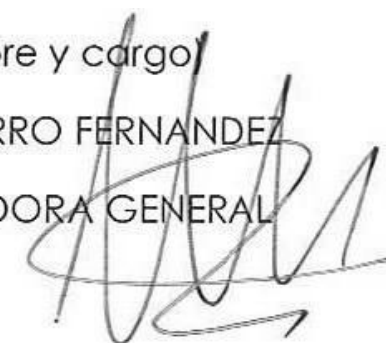
También este compromiso supone la aportación al proceso de trabajo de todas aquellas informaciones que vayan encaminadas a la realización de un mejor diagnóstico y plan para la igualdad de mujeres y hombres.

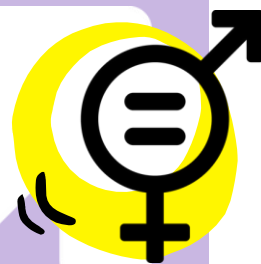
Se habrá de facilitar la Intervención de personal de la entidad con acceso a información sobre la gestión, relaciones laborales y actividad, y de personas internas o externas con formación en igualdad de mujeres y hombres que puedan realizar un análisis de género adecuado de los datos recogidos y de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

Firma (nombre y cargo)

MARI LUZ FERRO FERNANDEZ

COORDINADORA GENERAL





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

Objetivos generales del Plan de Igualdad

- ➔ Garantizar la continuación del proceso iniciado con el diagnóstico y diseño del I. Plan de Igualdad para la consecución de la igualdad formal y en consecuencia real de mujeres y hombres en Koopera Servicios Ambientales S.Coop.
- ➔ Garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes estructuras que integran la empresa, en presencia, representación y estructuras de decisión.
- ➔ Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia y gestión empresarial, de manera transversal.
- ➔ Ser referente en igualdad tanto para las empresas del sector como para las empresas del entorno.



Estructura del I. Plan de Igualdad

Para la consecución de los objetivos previstos en Koopera Servicios Ambientales S.Coop. el I. Plan de Igualdad recogerá las siguientes **áreas de actuación**:

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

- ♦ Koopera Servicios Ambientales S.Coop contará con los registros necesarios para realizar el control y evaluación metodológica del I. Plan de Igualdad.

I. PLAN DE IGUALDAD



MEDIDAS GENERALES

01

OBJETIVO GENERAL

Garantizar y asegurar los recursos humanos y materiales para poder llevar a cabo las acciones establecidas en este I.Plan de Igualdad de Koopera Servicios Ambientales S.Coop tendentes a conservar e incrementar las cotas de igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

Objetivo específico 1 Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia general y modelo de gestión de Koopera Servicios Ambientales S.Coop

Acciones:

- 1.1.-Visibilizar el compromiso de la dirección hacia la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- 1.2.- Mantenimiento de la Comisión de Igualdad (actual mesa de negociación) así como sus reuniones, garantizando los recursos necesarios para que pueda desarrollar su trabajo de implantación, evaluación y seguimiento (horas, formación...) del I. Plan de Igualdad.
- 1.3.- Incorporación en la documentación de la gestión de la entidad del principio de igualdad, así como de la existencia e implantación del I.Plan de Igualdad.
- 1.4.- Incorporar la igualdad en la estrategia de la empresa, como criterio de control de calidad en los indicadores e índice de satisfacción en la plantilla.
- 1.5.- Incluir el plan en el registro de Planes de Igualdad, según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. REGCON*

Indicadores:

- Compromiso (SI/NO), compromiso visible (SI/NO).
- Nº de reuniones anuales de la Comisión de Igualdad.
- Inclusión del compromiso hacia la igualdad en la documentación interna.
- Inclusión de la igualdad como indicador en la herramienta utilizada para recoger datos de satisfacción de la plantilla.
- Registro del I. Plan de Igualdad según Real Decreto 901/2020.

(*) REGCON <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>

Objetivo específico Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia general y modelo de gestión de Koopera Servicios Ambientales S.Coop

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- Comisión de Igualdad Otros implicados: Coordinaciones - Marketing	1.1.Meta: Sí existencia del Compromiso y este Sí está visible → 2023 1.2.Meta: 3 o más reuniones al año → durante 2023 a 2026 1.3.Meta: 4 docs. de gestión que incorporan igualdad → durante 2023 y 2024 1.4.Meta: Ítem Igualdad incluido en encuesta de 2023 → En 2023 1.5.Meta: Plan Igualdad registrado en REGCON en 2023 →En 2023	1.1.Marz/Sept 2023 1.2.Abr/Agst/Dic 2023/2024/2025/2026 1.3. Jun/Dic 2023/2024 1.4.Sep 2023 1.5.Marz 2023	1.1. 07/03/2023 1.2. 07/03/2023(acta inicio) 1.3. PENDIENTE 1.4. PENDIENTE 1.5. Febrero 2023	Recursos humanos Horas de trabajo

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



Objetivo específico

2

Difusión interna y externa del I.Plan de Igualdad y puesta en marcha las áreas, objetivos y acciones previstas.

Acciones:

- 2.1.- Crear los documentos y soportes necesarios para dar a conocer los objetivos, medidas y desarrollo del I. Plan de Igualdad de manera interna, garantizando el acceso y conocimiento del mismo a toda la plantilla.
- 2.2.- Crear los soportes y establecer los mecanismos adecuados para la difusión y conocimiento del I. Plan de Igualdad a todos los agentes y grupos de interés (entidades proveedoras, clientela, entidades públicas...).
- 2.3.- Introducir las líneas generales del I. Plan de Igualdad en la documentación o soporte utilizado para la acogida y en caso de que no lo hubiese crear un documento o soporte (procedimiento) donde se incluyan las líneas generales del I. Plan de Igualdad dando a conocer el compromiso de la entidad en torno a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

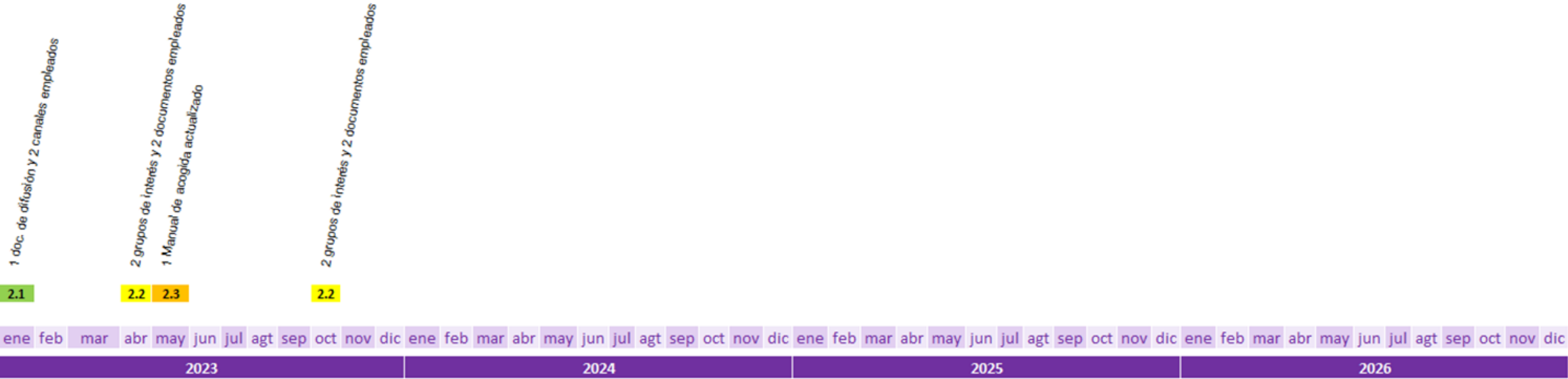
Indicadores:

- Documento creado y canales utilizados para dar a conocer y difundir el I. Plan de Igualdad a toda la plantilla de KSA.
- Nº de documentos destinados a agentes y grupos de interés en los que KSA expresa su compromiso hacia la igualdad.
- Introducción del I.Plan de Igualdad en el Manual de Acogida de KSA.

Objetivo específico **2** Difusión interna y externa del I.Plan de Igualdad y puesta en marcha las áreas, objetivos y acciones previstas.

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- Comisión de Igualdad Otros implicados: Marketing	2.1.Meta: Crear 1 doc. de difusión y utilizar 2 o más canales → En 2023 2.2.Meta: Identificar 4 o más grupos de interés relevantes, y emplear 4 o más documentos → Durante 2023 2.3.Meta: 1 Manual de Acogida actualizado → En 2023	2.1.Marz/Sept 2023 2.2.Jun/Dic 2023 2.3. Feb 2023	2.1. 2.2. 2.3.	Recursos humanos, Horas de trabajo. Recursos económicos (€) adaptación web, etc.

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



Objetivo específico

3

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

Acciones: 3.1.- Participar en la difusión y colaboración en aquellos días de especial significado para la igualdad, como el 8 de marzo, 25 de noviembre, etc., realizando una declaración explícita por los medios (Pag. web, redes sociales...) que la empresa utiliza y se consideren adecuados para su difusión. 3.2.- Dar a conocer, apoyar y fomentar la participación de la Comisión de Igualdad en los diferentes foros en los que se trabaje la igualdad (Emakunde, Ayuntamiento, Diputaciones Forales...).	Indicadores: • Canales y método utilizado para la difusión del compromiso de la empresa en días de especial importancia en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres. • Nº de foros organizados por diferentes entidades en los que el Comisión de Igualdad de KSA ha participado.
--	--

Objetivo específico

3

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

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- Comisión de Igualdad Otros implicados: Marketing	3.1.Meta: 1 política de difusión creada → 2023 1 declaración/difusión/colaboración anual acumulativa (1/2/3/4) → Desde 2023 hasta 2026 3.2.Meta: Participación en 1 foro anual → Desde 2024- a 2026	3.1. Jun 2023 Enero 2024 3.2. Dic 2024/2025/2026	3.1. 3.2.	Recursos humanos, Horas de trabajo. Recursos económicos (€) para soportes de difusión

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

02

OBJETIVO GENERAL

Dotar a las personas que integran la plantilla de Koopera Servicios Ambientales S.Coop en todos los niveles, de los recursos necesarios para conocer, entender, asimilar, interiorizar y de esta manera mantener la capacidad de canalizar y transmitir conceptos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y más concretamente con aquellos que tienen que ver directamente con la Igualdad en la Empresa.

Objetivos específico  Establecer los cauces para la formación y sensibilización para todas las personas que componen la plantilla.

Acciones:

4.1.- Diseño de un programa de **sensibilización y formación**, teniendo en cuenta las preferencias y necesidades detectadas en el diagnóstico:

PROPUESTA DE TEMARIO SEGÚN PRIORIDADES DETECTADAS:

- 1.- La igualdad en la empresa
- 2.-Origen de la desigualdad de mujeres y hombres; construcción de los roles y estereotipos de género.
- 3.-Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género
- 4.- Proceso de selección de personal no sexista
 - Incluir módulos de igualdad en los cursos del programa de formación general.

Indicadores:

- Diseño del programa de sensibilización y formación en igualdad (SI/NO).
- Nº Sesiones de sensibilización y formación recibidas por la plantilla de KSA.
- Nº de mujeres y hombres que han participado en las sesiones de sensibilización y formación.
- Nivel de satisfacción que la plantilla tiene en torno a la formación recibida (Contenidos, metodología, horarios...)

Objetivo específico

4

Establecer los cauces para la formación y sensibilización para todas las personas que componen la plantilla.

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- Comisión de Igualdad RRHH	4.1. Meta 1: Diseño de 1 programa sensibilización → En 2023 Meta 2: 1 sesión anual → Durante 2024 a 2026 Meta 3: + del 50% de la plantilla participa Meta 4: Satisfacción 7 o más	4.1.1 Jul 2023 4.1.2. Dic 2024/2025/2026 4.1.3. Ídem 4.1.2 4.1.4.Ídem 4.1.2	4.1.1 4.1.2. 4.1.3. 4.1.4.	Recursos humanos, Horas de trabajo. Recursos económicos (€) para diseñar/contratar formación ad hoc

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



Objetivo específico

5

Establecer una cultura abierta y participativa en torno a la igualdad de mujeres y hombres que puedan afectar directa o indirectamente al funcionamiento de la empresa y por tanto a las personas que la integran.

Acciones: 5.1.- Difundir y fomentar la participación de los cursos de formación que se promuevan a través de entidades como GIZONDUZ. https://www.emakunde.euskadi.eus/u72cogizon/eu/contenidos/informacion/gizonduz_intro/eu_def/index.shtml 5.2.- Difundir y fomentar la participación en los cursos e iniciativas que, en relación a la igualdad se promuevan desde diferentes entidades públicas.	Indicadores: - Nº de cursos promovidos por diferentes entidades en las que KSA ha participado. - Valoración sobre participación y satisfacción de los cursos organizados por diferentes entidades.
---	--

Objetivo específico

5

Establecer una cultura abierta y participativa en torno a la igualdad de mujeres y hombres que puedan afectar directa o indirectamente al funcionamiento de la empresa y por tanto a las personas que la integran.

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- Comisión de Igualdad	5.1.Meta: Participación de Koopera en por lo menos 1 curso anual → Durante 2024 a 2026 5.2.Meta: Realizar 2 comunicaciones internas o más, anuales, para difundir y fomentar la participación en los cursos e iniciativas → 2023-2026	5.1. Nov 2024/2025/2026 5.2. Jul/Dic 2023/2024/2025/2026	5.1. 5.2.	Recursos humanos, Horas de trabajo

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO

03

OBJETIVO GENERAL

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

Objetivo específico

6

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

Acciones:

- 6.1.- Crear un documento** que recoja las **medidas de conciliación actuales existentes** tanto en el convenio como de manera complementaria, y garantizar su difusión y conocimiento a toda la plantilla de Koopera Servicios Ambientales S.Coop.
- 6.2.-** Asegurar que las medidas adoptadas hasta el momento se sigan **garantizando**, y **registrar documentalmente** los **acuerdos** a los que se llegue en torno a nuevas medidas derivadas de las **necesidades actuales**, aplicando criterios objetivos.
- 6.3.-** Conocer a través de una encuesta u otro sistema de recogida de datos, **las necesidades de la plantilla en torno a sus necesidades para la conciliación**, con el mantenimiento anual de los datos, para lo que se establecerán los recursos necesarios.

Indicadores:

- Creación del documento que recoge las medidas de conciliación (Convenio+ propias) de KSA.
- Difusión del documento de medidas de conciliación a toda la plantilla (SI/NO).
- Recogida de datos sobre necesidades de conciliación (SI/NO).

Objetivo específico

6

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

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- RRHH- LABORAL Comisión de Igualdad	6.1.Meta: 1 documento creado sobre medidas de conciliación → En 2024 6.2.Meta: 1 difusión anual sobre medidas de conciliación → 2024 a 2026 6.3.Meta: 1 acción de recogida de datos conciliación → En los ejercicios 2024 y 2026	6.1. May 2024 6.2. Oct 2024/2025/2026 6.3. Según sea auditoria social anual REAS	6.1. 6.2. 6.3.	Recursos humanos Horas de trabajo Recursos económicos (€) buscar subvención

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



Objetivo específico

7

Fomentar la cultura de la corresponsabilidad, aspecto fundamental para la conciliación

Acciones:

- 7.1.- Favorecer que los permisos por el cuidado no sean exclusivamente un asunto que concierne a las mujeres** mediante campañas de información y sensibilización, tanto para los hombres como para las mujeres.
- 7.2.- Realizar un análisis con perspectiva de género de la organización interna**, con carácter anual. Analizar políticas de luces apagadas, horario de reuniones, comedor, comunicaciones internas, mails... realizando los ajustes necesarios desde una perspectiva corresponsable.

Indicadores:

- Campañas informativas para favorecer el uso compartido de mujeres y hombres de los permisos de cuidado (SI/NO)
- Campañas de sensibilización realizadas en torno a la corresponsabilidad (SI/NO).
- Análisis de la organización interna desde la perspectiva de género (SI/NO).
- Cambios y mejoras realizadas en la organización interna.

Objetivo específico

7

Fomentar la cultura de la corresponsabilidad, aspecto fundamental para la conciliación

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- RRHH- Comisión de Igualdad – LABORAL	7.1.Meta: Desarrollar 1 campaña bienal relativa al uso compartido de permisos → En los ejercicios 2023 y 2025 Meta: 1 campaña bienal relativa a la corresponsabilidad → En los ejercicios 2024 y2026 7.2.Meta: Realizar 1 análisis interno, cada 2 años, desde la perspectiva de género → En los ejercicios 2024 y 2026	7.1.1. Sept 2023 y 2025 7.1.2. Sept 2024 y 2026 7.2. May 2024 y 2026	7.1.1. 7.1.2. 7.2.	Recursos humanos, Horas de trabajo Recursos económicos (€) para contratar consultora para análisis con perspectiva de género de la organización internan

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



Objetivo específico

8

Dotar a los cuidados (de personas dependientes por diferentes causas en general o de menores en particular) del valor y la importancia que requieren mediante la sensibilización, no sólo por parte de quien los da, sino de las personas que pueden establecer las medidas para que sean compatibles con la vida laboral.

Acciones:

8.1.- Sensibilizar a la plantilla y a la dirección de la importancia del cuidado y la responsabilidad, mediante jornadas, campañas y otras medidas, garantizando que éstas llegan de manera eficaz a toda la plantilla y a las personas que tienen responsabilidad en la toma de decisiones y concesión de permisos.

Indicadores:

- Campañas y jornadas realizadas en KSA para sensibilizar a la plantilla en torno al reparto de los cuidados y la corresponsabilidad.

Objetivo específico

8

Dotar a los cuidados (de personas dependientes por diferentes causas en general o de menores en particular) del valor y la importancia que requieren mediante la sensibilización, no sólo por parte de quien los da, sino de las personas que pueden establecer las medidas para que sean compatibles con la vida laboral.

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia Comisión de Igualdad	8.1. Meta: Formación/Sensibilización bienal al Consejo Rector de Koopera Servicios Ambientales → En los ejercicios 2024 y 2026	8.1.Marz 2024 y 2026	8.1.	Recursos humanos, Horas de trabajo

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

04

OBJETIVO GENERAL

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

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

Acciones:

- 9.1.- Garantizar que la persona o equipo encargado de la selección de personal tiene **formación en selección no discriminatoria**.(*)
- 9.2.- **Asegurar que en la difusión de las ofertas de empleo** no se ha incurrido en lenguaje, requisitos, medios de publicación u otros factores que pudieran ser discriminatorios. Incluir en la oferta una alusión directa a la igualdad de oportunidades en la selección.
- 9.3.- **Mantenimiento y seguimiento del procedimiento de selección** existente el cual incluye criterios no discriminatorios por razón de sexo.
- 9.4.- **Garantizar** que todos los aspectos de los procesos de promoción (difusión, metodología...) se efectúan teniendo en cuenta la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, en cuanto a requisitos, difusión y procedimiento.

Indicadores:

- Formación en materia de selección no discriminatoria del equipo de selección (SI/NO).
- Nº de formaciones recibida en torno a la selección no discriminatoria por parte del equipo de selección de KSA.
- Recogida de datos sobre la satisfacción (contenidos, metodología, aplicabilidad) en torno a la formación recibida.
- Revisión de las ofertas de trabajo para garantizar que no se realiza de manera discriminatoria (SI/NO).
- Mantenimiento y seguimiento del procedimiento para la consecución de la selección no discriminatoria en KSA (SI/NO).

(*) https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_selecc_es.pdf

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

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- RRHH- Comisión de igualdad	9.1.Meta: Realizar 1 acción formativa en selección no discriminatoria para la mitad del equipo de selección cada año → En los ejercicios 2023 y 2024 9.2.Meta: Verificar que el 100% de ofertas de empleo difundidas no discriminatorias Meta: 100% de ofertas de empleo con referencia a igualdad de oportunidades en selección → Desde 2023 a 2026 9.3- Meta: Efectuar 1 revisión anual del procedimiento de selección → Todos los ejercicios desde 2023 a 2026 9.4. Meta: Efectuar 1 revisión anual del procedimiento de promoción interna → Todos los ejercicios desde 2023 a 2026	9.1. May 2023 y 2024 9.2.Dic 2023/2024/2025/2026 9.3.Jul 2023/2024/2025/2026 9.4.Agst 2023/204/2025/2026	9.1. 9.2. 9.3. 9.4.	Recursos Humanos, Horas de trabajo

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

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



POLÍTICA SALARIAL

05

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que no existe brecha salarial entre mujeres y hombres, así como la igualdad retributiva dentro de la misma categoría profesional y/o de igual valor (*)

Objetivo específico 10 Asegurar que la política salarial es igualitaria.

Acciones:

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

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

10.3.- Realizar una auditoría retributiva en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

Indicadores:

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

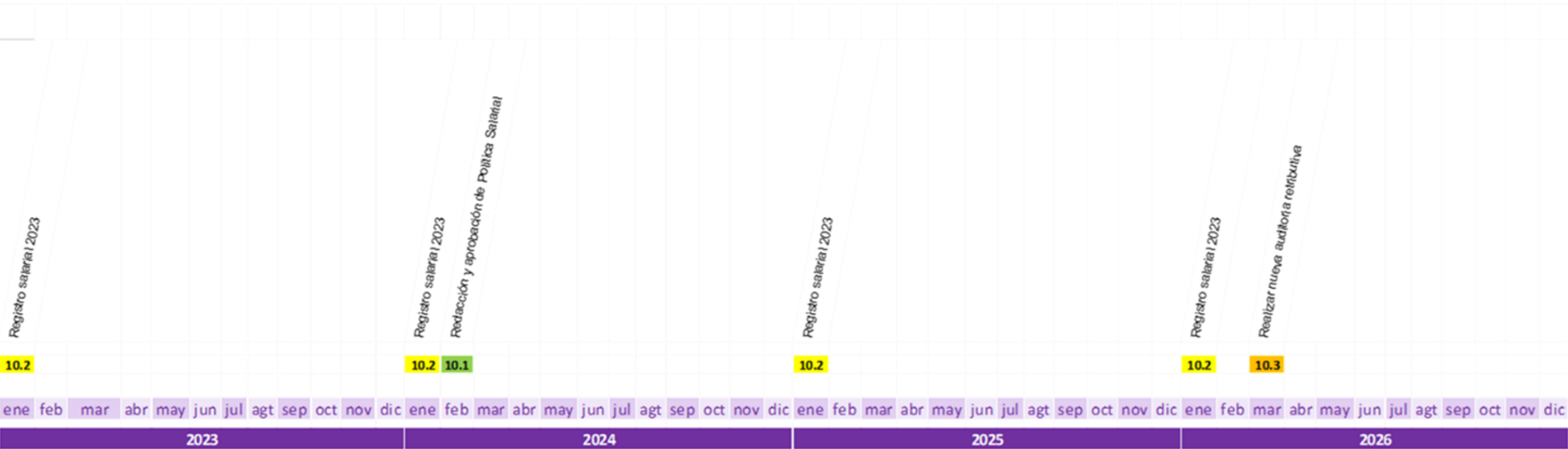
Objetivo específico

10

Asegurar que la política salarial es igualitaria.

Responsable(s): Gerencia – Consejo Rector	Metas y fechas previstas: 10.1.Meta: Disponer de política salarial → En 2024 10.2.Meta: Realizar anualmente registró salarial → 2023-2026 10.3.Meta: Realizar nueva auditoría retributiva → En 2026	Fecha seguimiento: 10.1. Feb 2024 10.2. Ene 2023/2024/2025/2026 10.3. May 2026	Fecha ejecución: 10.1. 10.2. 10.3.	Recursos: Recursos Humanos, Horas de trabajo
---	--	---	---	--

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



COMUNICACIÓN

06

OBJETIVO GENERAL

Establecer los cauces de comunicación para que todos aquellos aspectos relacionados con la igualdad, tanto en el proceso de elaboración, en la planificación, puesta en marcha y valoración de las acciones del I. Plan de Igualdad se comuniquen de manera eficiente a todas las personas que integran la plantilla, de manera que se fomente la participación. Fijar una política de comunicación, promoción y difusión empresarial igualitaria.

Objetivo específico

11

Diseñar los cauces que faciliten el conocimiento de aspectos relacionados con la igualdad

Acciones:

- 11.1.- Diseñar y mantener cauces de comunicación que faciliten aspectos tanto relacionados con el plan como con la igualdad en general.
- 11.2.- Difundir los materiales elaborados por las entidades competentes en materia de igualdad en aquellos ámbitos que puedan influir en la realidad empresarial.

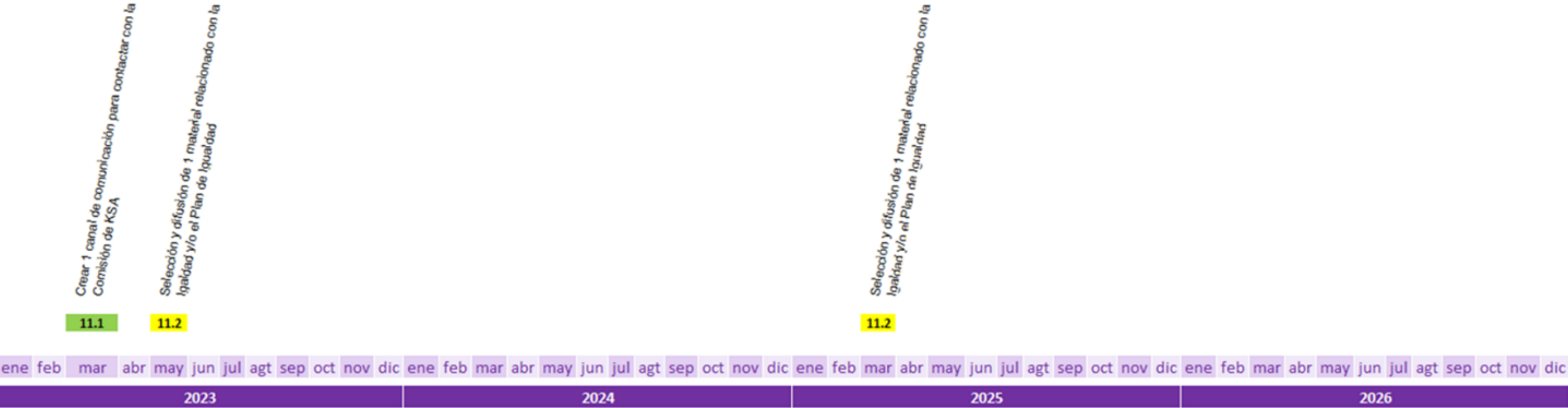
Indicadores:

- Nº de comunicaciones realizadas en torno a temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y con el desarrollo del I. Plan de Igualdad de KSA.
- Materiales creados para la difusión de los aspectos relacionados con el I. Plan de Igualdad.

Objetivo específico **11** Diseñar los cauces que faciliten el conocimiento de aspectos relacionados con la igualdad

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia - Comisión de Igualdad	11.1.Meta: Creación de 1 canal de contacto/comunicación con la Comisión de Igualdad → En el ejercicio 2023 11.2.Meta: Selección/Elaboración de 1 material de aspectos relacionados con la igualdad y/o el Plan de Igualdad y difusión del mismo→ En los ejercicios 2023 y 2025.	11.1. May 2023 11.2. Jun 2023 y Abr 2025	11.1. 11.2..	Recursos Humanos, Horas de trabajo Otro recurso económico no se considera preciso

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



Objetivo específico

12

Fomentar una cultura participativa en lo que a materia de igualdad se refiere, mejorando los canales de participación.

Acciones:

- 12.1.- Estudiar los canales existentes para la participación y mejorarlos si fuera necesario,** creando si es viable, uno propio para los temas relacionados con el I. Plan de Igualdad en particular y la igualdad de mujeres y hombres en general.
- 12.2.- Asegurar una comunicación eficaz** en torno a los temas relacionados con el I. Plan de Igualdad: legislación, plan de cumplimiento, formaciones, personas integrantes de la Comisión de Igualdad... En reuniones, a través de circulares, boletines u otros medios de comunicación entre la empresa y las personas trabajadoras.

Indicadores:

- Creación de un canal propio que facilite la participación de la plantilla en temas de igualdad (SI/NO).
- Comunicaciones realizadas en torno al desarrollo y cumplimiento del I. Plan de Igualdad.

Objetivo específico

12

Fomentar una cultura participativa en lo que a materia de igualdad se refiere, mejorando los canales de participación.

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- Comisión de Igualdad Coordinaciones de las diferentes actividades	12.1. Meta: Creación de 1 canal de contacto/comunicación con la Comisión de Igualdad → en 2023 12.2 Meta: 2 comunicaciones o más, anuales (1 al semestre), relativas al Plan de Igualdad para toda la plantilla mediante la participación de las diferentes Coordinaciones → En los ejercicios 2023 a 2026	12.1.May 2023 12.2.Jul/Nov 2023 Jun/Dic 2024 Abr/Dic 2025 Jun/Dic 2026	12.1. 12.2.	Recursos Humanos, Horas de trabajo

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



Objetivo específico 13 Fijar una imagen y política de promoción y difusión empresarial igualitaria

Acciones:

13.1.- Elaboración de un documento interno que recoja los criterios para un **uso no sexista del lenguaje** de toda la documentación emitida, ya sea en imágenes, textos, publicidad... y fomento de su uso dentro de la empresa(*).

13.2.- Acceso a la formación necesaria de las personas responsables de la comunicación a los cursos de sensibilización y formación necesaria en este ámbito.

Indicadores:

- Documento creado en KSA sobre criterios para un uso no sexista del lenguaje (SI/NO).
- Nº de personas de KSA formadas en comunicación inclusiva, no sexista.
 - Recogida de datos sobre la satisfacción (contenidos, metodología, aplicabilidad) en torno a la formación recibida.

(*)

- https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf
- <https://www.euskadi.eus/eusko-jaurilaritza/-/liburua/euskararen-erabilera-ez-sexista>

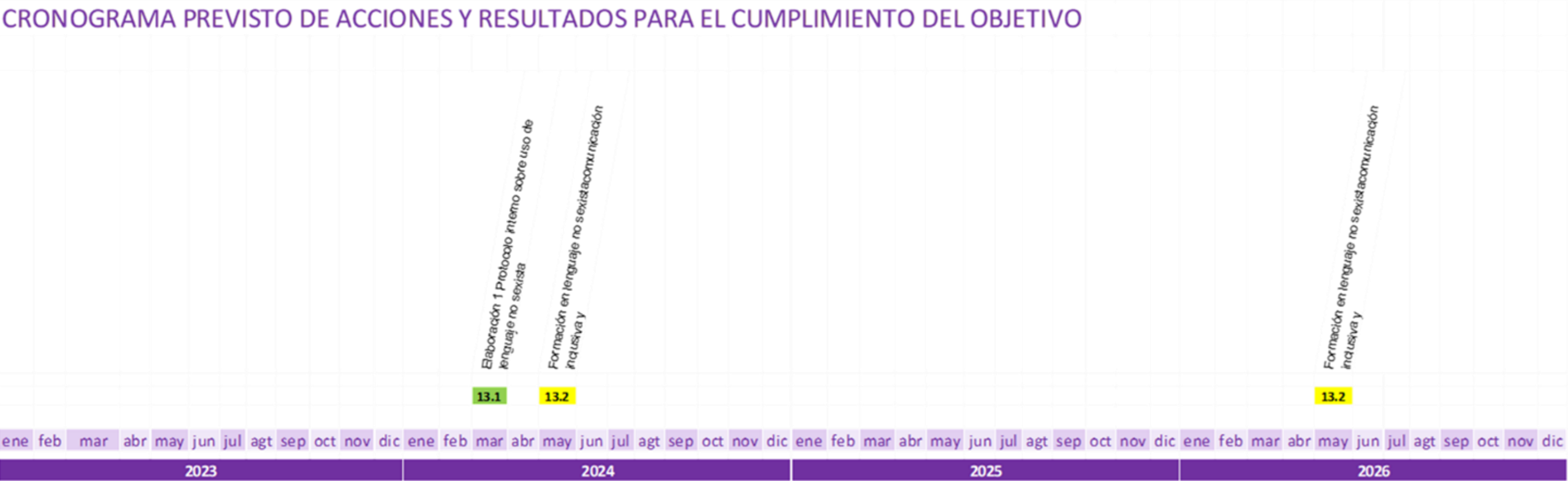
Objetivo específico

13

Fijar una imagen y política de promoción y difusión empresarial igualitaria

Responsable(s): Gerencia- Comisión de Igualdad Marketing	Metas y fechas previstas: 13.1.Meta: Creación de 1 Protocolo interno sobre el uso del lenguaje no sexista → En 2024 13.2.Meta: Realizar 1 formación en comunicación inclusiva, no sexista, con carácter bienal → En los ejercicios 2024 y 2026	Fecha seguimiento: 13.1. Abr 2024 13.2. Jun 2024/2026	Fecha ejecución: 13.1. 13.2.	Recursos: Horas de trabajo
--	--	---	------------------------------------	-----------------------------------

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL ÁMBITO LABORAL

07

OBJETIVO GENERAL

Prevenir y evitar que se den casos de acoso sexual y sexista en el trabajo y establecer las medidas para su detección y eliminación cuando se dieran.
Establecer una política de tolerancia cero al acoso sexual y sexista en el entorno laboral.

Objetivo específico **14** Reconocer y dar respuesta organizacional al acoso sexual y sexista en el trabajo.

Acciones:

- 14.1.- Difundir el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y sexista a la totalidad de la plantilla, para su conocimiento y comprensión, garantizando además su aplicación en los casos en los que sea necesario.
- 14.2.- Revisión y evaluación periódica del protocolo para garantizar las actualizaciones necesarias.

Indicadores:

- Difusión del protocolo a toda la plantilla de (SI/NO).
- Criterios de periodicidad establecidas y Nº de reuniones realizadas para la revisión y evaluación del protocolo.

Objetivo específico

14

Reconocer y dar respuesta organizacional al acoso sexual y sexista en el trabajo.

Responsable(s): Gerencia- Comisión de Igualdad	Metas y fechas previstas: 14.1.Meta: Difusión del protocolo a toda la plantilla en reunión con Coordinación o de Equipos → en 2023 14.2.Meta: Revisión anual del protocolo → Durante los ejercicios 2024 a 2026.	Fecha seguimiento: 14.1.Marz 2023 14.2.Marz 2024/2025/2026	Fecha ejecución: 14.1. 14.2.	Recursos: Horas de trabajo
--	---	---	---	--------------------------------------

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

08

OBJETIVO GENERAL

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

Objetivo específico 15

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

Acciones:

15.1.- Crear un comité (o asignar la tarea al Comité de Salud y Seguridad, si lo hubiera) para la realización y documentación de un análisis de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

15.2.- Tener en cuenta y aplicar las Recomendaciones para aplicar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales de OSALAN.

- <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/pautas-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/>

15.3.- Difusión del documento resultante a toda la plantilla garantizando su aplicación en casos en los que sea necesario.

Indicadores:

- Creación de un comité para la realización del análisis de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- Aplicación de los “12 pasos que puedes dar en tu empresa para incorporar la perspectiva de género en la SSL” (SI/NO).
- Difusión de la documentación resultante del análisis (SI/NO)

(*) <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/pautas-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/>

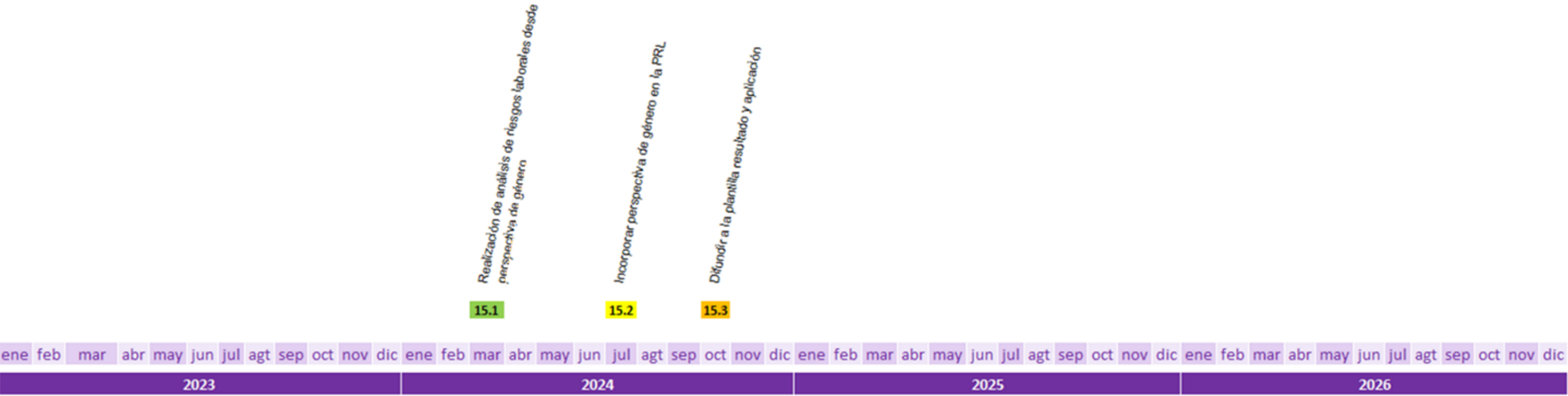
Objetivo específico

15

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

Responsable(s):	Metas y fechas previstas:	Fecha seguimiento:	Fecha ejecución:	Recursos:
Gerencia- RRHH- Comisión de Igualdad	15.1.Meta: Encargo a PRL análisis Meta: Realización de análisis de riesgos laborales desde perspectiva de género → En 2024 15.2.Meta: Incorporar perspectiva de género en la PRL → En 2024 15.3.Meta: Difundir a toda la plantilla resultado y revisar aplicación → En 2024	15.1.Marz 2024 15.2. Jun 2024 15.3. Dic 2024	15.1. 15.2. 15.3.	Recursos Humanos, Horas de trabajo Solicitar a SPA

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



CLIENTELA Y EMPRESAS PROVEEDORAS

09

OBJETIVO GENERAL

Integrar el principio de igualdad en la selección y relaciones con entidades proveedoras y colaboradoras

Objetivo específico

16

Asegurar que el principio de igualdad se incorpora en la selección como entidades proveedoras y colaboradoras

Acciones:

- 16.1.- Analizar y en caso necesario establecer los criterios de igualdad en la incorporación a la selección como entidades proveedoras o colaboradoras.
- 16.2.- Dar a conocer a las entidades proveedoras y colaboradoras los criterios de igualdad de Koopera Sevicios Ambientales S.Coop

Indicadores:

- Documento criterios de igualdad para la incorporación de entidades proveedoras o colaboradoras (SI/NO).
- N° de proveedores a los que se les comunica los criterios de igualdad.

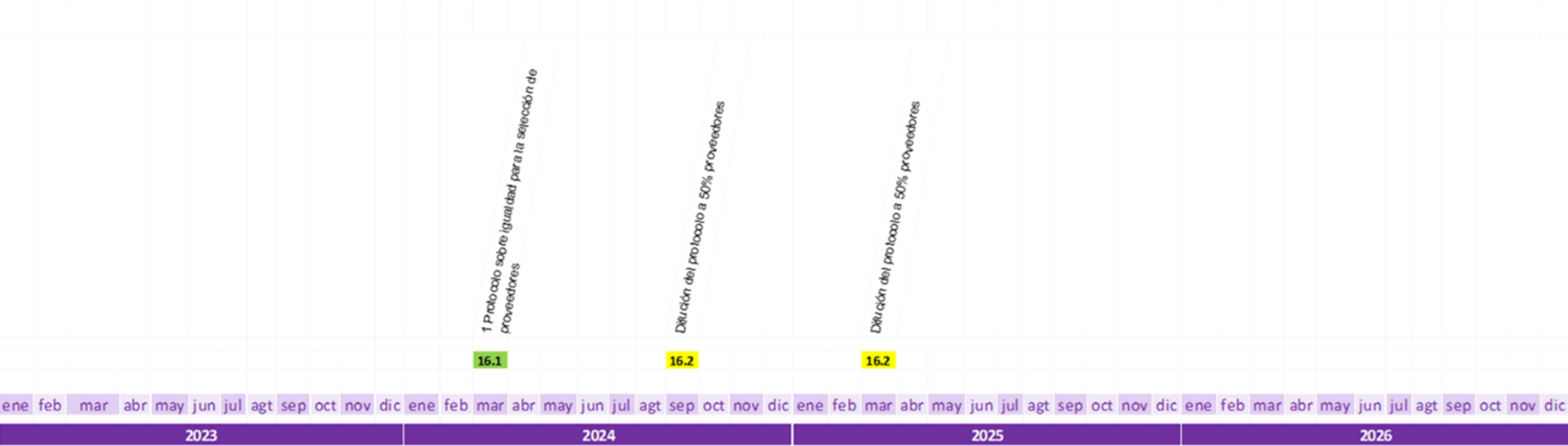
Objetivo específico

16

Asegurar que el principio de igualdad se incorpora en la selección como entidades proveedoras y colaboradoras

Responsable(s): Gerencia- Comisión de Igualdad Equipo de Compras	Metas y fechas previstas: 16.1.Meta: Redactar 1 protocolo interno para incorporar la igualdad en la selección de proveedores → en 2024 16.2.Meta: Difusión de criterios de igualdad al 100% de empresas proveedoras que se consideren significativas → durante 2024 y 2025	Fecha seguimiento: 16.1. Abr 2024 16.2. Oct 2024 y Abr 2025	Fecha ejecución: 16.1. 16.2.	Recursos: Horas de trabajo
---	---	--	---	--------------------------------------

CRONOGRAMA PREVISTO DE ACCIONES Y RESULTADOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO



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

NOMBRE DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN: KOOPERA SERVICIOS AMBIENTALES

KOOPERA SERVICIOS AMBIENTALES S. COOP.
C/Derio Bidea 57,
48100 Mungia (Bizkaia)
Mail: koopera@koopera.org
www.koopera.org

EMPLAZAMIENTOS FIJOS Y TEMPORALES AUDITADOS:

NO APLICA: ☒ X
SÍ APLICA: ☐

ALCANCE Y VIGENCIA DE LA AUDITORÍA:

ALCANCE: TODO EL PERSONAL DE LA ENTIDAD
VIGENCIA DE LA AUDITORÍA: DICIEMBRE DE 2022- DICIEMBRE 2026

REPRESENTANTE DE LA ORGANIZACIÓN:

NOMBRE: IDOIA FERNÁNDEZ
CARGO: COORDINADOR DE ACTIVIDAD TEXTIL

1.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE LA ENTIDAD

1.1.- METODOLOGÍA APICADA PARA LA AUDITORÍA SALARIAL

1.2.- EVIDENCIAS MUESTREADAS

1.3.- COMPROBACIÓN Y VERIFICACIÓN DE ASPECTOS SEGÚN GUÍA TÉCNICA

1.4.- ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS, CONCLUSIONES

2.- PLAN DE ACCIÓN

- **PLAN DE ACCIÓN, SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN**

3.- MARCO REGULATORIO

1.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA DE LA ENTIDAD

1.1.- METODOLOGÍA APLICADA PARA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Resumen sobre la eficacia del sistema

- ♦ Se ha realizado la auditoría salarial en Koopera Servicios Ambientales S.Coop, teniendo en cuenta el registro retributivo, según Decreto 902/2021 .
- ♦ Este registro incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo.
- ♦ Los grupos profesionales, categoría profesional, nivel y puestos se han acordado en el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias y en el Reglamento Interno.
- ♦ En Koopera SA se han analizado los salarios correspondientes a 3 áreas generales con sus correspondientes niveles.
- ♦ Se ha realizado la comprobación, análisis y verificación según la Guía Técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género.

Como puntos fuertes, cabe citar:

- 1.- La claridad y objetividad en la clasificación de los puestos, en toda la entidad.
- 2.- El compromiso y la dinámica puesta en marcha para la implantación del I Plan de Igualdad

Como área de mejora, cabe citar:

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

1.2.- EVIDENCIAS MUESTREADAS EN LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

KOOPERA SERVICIOS AMBIENTALES S.COOP es una cooperativa de iniciativa social dedicada a la gestión integral de los recursos y que promueve la inclusión social de personas y colectivos que sufren cualquier tipo de exclusión social.

Para ello lleva a cabo actividades orientadas a la conservación del medio ambiente. Se trata de una organización sin ánimo de lucro que tiene como único objetivo la rentabilidad social y ecológica. Por ello, los beneficios económicos obtenidos se destinan a estos objetivos medioambientales y solidarios.

Realizan múltiples tareas y servicios tales como: recogida de residuos (papel, cartón, envases, electrodomésticos, voluminosos, textiles, accesorios, etc); gestión de huertos ecológicos, recuperación de espacios naturales, obras en los jardines y mantenimiento y limpieza del mobiliario urbano y las vías públicas;. sistema de préstamo de bicicletas...

La sede central de Kooperera Servicios Ambientales se encuentra en Mungia, si bien en cuanto a la plantilla, tiene diferentes localizaciones, en función de sus tareas.

En cuanto a la distribución horizontal en general se trata de una empresa relativamente equilibrada en cuanto a sexos, salvo en algunos apartados, tales como la recogida, en la que el 100% de la plantilla está integrada por hombres y el mantenimiento, en el que se da la misma circunstancia. Al contrario, clasificación, picking o tiendas son áreas en las que alrededor del 70% de la plantilla está integrada por mujeres. En cualquier caso, en el área táctica la distribución por sexos es relativamente equilibrada.

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

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

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

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

CRITERIOS APLICADOS:

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

SITUACIÓN PERSONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORA:

- Responsabilidad por cuidados
- Movilidad reducida
- Situación especial

Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias fija exactamente los criterios que cada persona debe cumplir para cada puesto, junto a sus funciones, y otros aspectos relacionados con los criterios para evaluar los mismos, no apreciándose ninguna diferencia entre sexos; contiene además requisitos relacionados con la igualdad.

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

MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL PUESTO:

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

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

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

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

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

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

a) Selección de factores de valoración:

- Clasificación
- Esfuerzos
- Responsabilidades
- Condiciones de trabajo

b) Ponderación

c) Establecimiento de niveles para cada factor

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

No se aprecian diferencias por razón de sexo.

SEGMENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SEGÚN CLASIFICACIÓN DE PUESTOS:

- ♦ Titulación superior
- ♦ Titulación media
- ♦ Auxiliar Administrat.
- ♦ Encargado/a
- ♦ Oficial 1ª
- ♦ Conductor/a 1ª
- ♦ Conductor/a Especial
- ♦ Mecánico/a
- ♦ Especialista

- ♦ **SEGMENTACIÓN SALARIO**
 - SALARIO BASE
 - COMPLEMENTO SALARIAL
 - COMPLEMENTO EXTRASALARIAL

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

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

1.4.- ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS, CONCLUSIONES

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

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

Se ha realizado una comparación individual de puestos de trabajo: se ha comparado la retribución de los puestos de trabajo masculinizados dentro de una categoría (cuya razón responde a la naturaleza del sector), no observándose ningún ámbito susceptible de recibir mayor retribución. Se ha tenido en cuenta también la organización interna y la estructura tanto vertical como horizontal.

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

NO CONFORMIDADES:

- ♦ Como resultado de la auditoría retributiva en Koopera Servicios Ambientales S.Coop no se aprecia ninguna No Conformidad.

2.- PLAN DE ACCIÓN

ACCIONES	CRONOGRAMA	RESPONSABLE/S
EJE 1- MANTENIMIENTO		
• Mantenimiento de los criterios.	2023	• Comisión de igualdad
• Garantía de transparencia en la política salarial.	2023-2026	• Dirección
EJE 2- SENSIBILIZACIÓN		
• Sensibilización a nivel empresarial y sindical mediante cursos, formaciones específicas... (según plan de igualdad).	2023-2026	• Comisión de igualdad
• Participar en las iniciativas para la promoción de las carreras del sector	2023-2026	• Comisión de Igualdad
EJE 3 - PLAN DE IGUALDAD		
• Alinear las acciones derivadas del plan a las acciones adoptadas como resultado de la auditoría.	2023	• Comisión de igualdad
• Adaptación del sistema de evaluación y seguimiento aprobado en el plan	2023	• Comisión de Igualdad

Durante 2023, se adaptará el sistema de seguimiento del plan del acción derivado de la auditoría al sistema de seguimiento y evaluación para el Plan de Igualdad aprobado por el Comité Negociador (Ver I Plan de igualdad de Koopera SA).

3.- MARCO REGULATORIO:

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

EQUIPO AUDITOR:



REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD:

Idoia Fernández





9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Comunicación

La comunicación del I. Plan de Igualdad de Koopera Servicios Ambientales S.Coop se realizará desde dos ámbitos, la comunicación externa y la comunicación interna. Estos dos ámbitos se gestionarán desde la Comisión de Igualdad y los canales utilizados será los que hasta ahora ha venido utilizando la empresa.

Estrategia de implantación y evaluación

La evaluación tendrá los siguientes **objetivos**:

- ♦ Conocimiento del nivel de cumplimiento de los objetivos del I. Plan de Igualdad.
- ♦ Análisis del desarrollo del I. Plan de Igualdad.
- ♦ Reflexión en torno a la continuidad de acciones concretas (debido a que ciertas acciones necesitan más tiempo para la consecución del objetivo al que acompañan).
- ♦ Identificación de nuevas necesidades para la consecución de la igualdad en la empresa.

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

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

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

SISTEMA DE EVALUACIÓN

a) Evaluación de resultado. Indicadores

➔ Nivel de ejecución del I.Plan de Igualdad. Cantidad de medidas adoptadas en la empresa

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



→ **Personas beneficiarias**

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

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

b) Evaluación del proceso

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

c) Evaluación de impacto

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

10. ANEXOS

FICHA DE SEGUIMIENTO

		Nº FICHA:		
ÁREA Y ACCIÓN:		F. INICIO:	F. FINAL:	
OBJETIVO:	DESCRIPCIÓN:			
HERRAMIENTA SEGUIMIENTO:	DIRIGIDO A:			
RESPONSABLE (S):	Nº PARTICIPANTES:			



RECURSOS PREVISTOS PARA LA ACCION

DESARROLLO-COMENTARIO

11.- APROBACIÓN DEL I. PLAN DE IGUALDAD DE KOOPERA SERVICIOS AMBIENTALES

Las y los miembros de la Mesa Negociadora aprueban el I. Plan de Igualdad de Koopera Servicios Ambientales S.Coop:

Nombre: Idoia Fernández DNI: 15381109 C Firma:	Nombre: Elias Motos DNI: 79054837L Firma:	Nombre: Belén Odi DNI: Y6266165J Firma:	Nombre: Jon Garaizar DNI: 16043236T Firma:
Nombre: Graciela Moyano DNI: X5474434C Firma:	Nombre: Jesús Ortiz DNI: 11933913H Firma:	Nombre: Elena Gil DNI: 14251090Z Firma:	Nombre: Luz Martínez DNI: 00405997R Firma:

I. PLAN DE IGUALDAD

