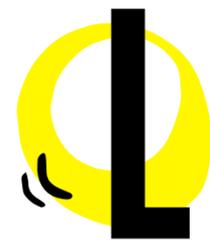
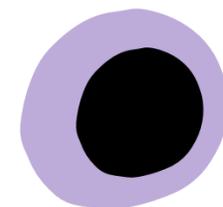


V. PLAN DE IGUALDAD

 *La igualdad de género no sólo 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



V. PLAN DE IGUALDAD DE ZABALTZEN SARTU S.COOP

- 1.- Determinación de las partes que conciertan el V. Plan de Igualdad**
- 2.- Zabaltzen Sartu S.COOP, Actividad, presentación y motivación**
- 3.- Vigencia del V. Plan de Igualdad, personal, territorial y temporal**
 - 3.1.- Ámbito territorial**
 - 3.2.- Ámbito personal**
- 4.- Resultados del diagnóstico en base a objetivos cuantitativos y cualitativos**
- 5.- Comisión Negociadora de Zabaltzen Sartu, composición y funcionamiento**
 - 5.1.- Composición de la Comisión de Igualdad de Zabaltzen sartu**
 - 5.2.- Funcionamiento de la Comisión Igualdad**
 - 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 V. Plan de Igualdad en Zabaltzen Sartu S.Coop



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

El V. Plan de Igualdad de Zabaltzen Sartu es el resultado del proceso de negociación llevado a cabo por parte de las personas que componen la comisión de igualdad. Dicha comisión ha sido garante del proceso de elaboración del plan en cada una de sus fases.

2. ZABALTZEN SARTU, ACTIVIDAD, PRESENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

Zabaltzen-Sartu es una entidad sin ánimo de lucro que nace en 1994 y cuya finalidad reside en facilitar la incorporación social y laboral de las personas que se encuentran en situación de desventaja social siempre que ellas así lo demanden.

Para ello es fundamental el trabajo con las personas y también el trabajo con el entorno, con el objetivo de construir sociedades y territorios más inclusivos.

Zabaltzen-Sartu forma parte de la Asociación Sartu Taldea, compartiendo proyectos y formas de hacer con otras tres entidades, Erroak, Sartu Araba y Gaztaroa_Sartu Koop.

Ofrecen servicios especializados de apoyo a las personas en situación de dificultad para desarrollar su plan de mejora.

Junto con otros recursos y agentes, intervienen en el territorio para lograr que este sea inclusivo e igualitario.

Entienden la formación como una herramienta de carácter integral que sirva para eliminar diferencias y poner en situación de igualdad de oportunidades incluso a las personas que se encuentran en situaciones más desfavorecidas.



3. VIGENCIA DEL V. PLAN DE IGUALDAD, PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El diseño del V. Plan de Igualdad de Zabaltzen Sartu S.Coop se ha realizado a lo largo del año 2023. Para su implantación se establece una vigencia de 4 años, 2023 (octubre)-2027 (octubre).

3.1. ÁMBITO TERRITORIAL

La sede de Zabaltzen Sartu S.Coop se encuentra en Durango (Bizkaia) por lo que este V. Plan de Igualdad beneficiará a las mujeres y hombres que trabajan en este único centro de trabajo.

3.2. ÁMBITO PERSONAL

La implantación del V. Plan de Igualdad de Zabaltzen Sartu S.Coop tendrá como beneficiarias a todas las personas trabajadoras (35 mujeres y 11 hombres) distribuidas en las diferentes áreas y departamentos de la empresa.

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

Dentro del proceso de diseño del V. Plan de Igualdad de Zabaltzen Sartu 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
- Otros datos analizados
- Cuestionario a la plantilla
- Conclusiones
- Anexo 1: Cuestionario

En cuanto a la metodología aplicada, para el desarrollo del diagnóstico se han utilizado herramientas adaptadas para la recogida de datos de carácter cuantitativo y cualitativo. Dicha recogida de datos se ha llevado a cabo mediante las herramientas que Emakunde pone a disposición de las empresas.

V. PLAN DE IGUALDAD



En la primera fase del diseño del V. Plan de Igualdad de Zabaltzen Sartu 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 responsable 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 procesado ha sido informado por todo el personal.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
UNIVERSO DEL DIAGNÓSTICO	35	11	46
PARTICIPACIÓN EN EL DIAGNÓSTICO	26	4	30

Teniendo en cuenta que a día de hoy - momento de redacción de este informe- la plantilla de Zabaltzen-Sartu se compone de 46 personas, el porcentaje de participación se sitúa en el 65%. En cuanto a las mujeres la participación se sitúa en el 74% y el de los hombres en el 36%.



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

DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS POR SEXOS Y ÁREAS DE TRABAJO

ÁREA ESTRATÉGICA

	MUJERES	HOMBRES
Formación	1	0
Inclusión y desarrollo comunitario	1	0
Empleo	1	0
Gestión/Administración	2	0

ÁREA OPERATIVA

	MUJERES	HOMBRES
Formación	7	4
Inclusión y desarrollo comunitario	14	3
Empleo	11	4
Gestión/Administración	3	0

ÁREA TÁCTICA

	MUJERES	HOMBRES
Consejo Rector	3	2

V. PLAN DE IGUALDAD



A día de hoy Zabaltzen-Sartu cuenta con 46 personas trabajadoras en la plantilla, de las cuales 35 son mujeres y 11 hombres. Si analizamos la distribución de los puestos por sexos, observamos que la presencia de las mujeres es constante en todas las áreas (estratégica, táctica y operativa) analizadas. La representación femenina está garantizada en todas las áreas de la entidad.

Los datos analizados nos muestran que en los últimos cuatro años se ha dado un leve ascenso en la contratación. Dicho ascenso ha sido más notable en el caso de las mujeres, pasando de 24 a 35. En este ámbito destaca también la tendencia a la estabilidad contractual mediante la aplicación de los contratos indefinidos. A día de hoy son dos personas trabajadoras, mujeres las dos, las que cuentan con un contrato temporal.

El 72% de la plantilla se ubica entre los 24 y 49 años. En cuanto al ámbito de la conciliación esta edad está directamente relacionada con las necesidades que derivan del cuidado de personas menores. En la actualidad, el uso que se hace de las medidas vigentes en Zabaltzen-Sartu en materia de conciliación se destina a la atención de menores mediante la reducción de jornada. A día de hoy dos son las personas trabajadoras que hacen uso de esta medida, una mujer y un hombre.

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

En cuanto a la conciliación, la entidad cuenta con medidas más allá de las que recoge el convenio. Es voluntad de la entidad adaptarse a las diferentes situaciones y necesidades que las personas trabajadoras puedan tener. Uno de los objetivos del V. Plan de Igualdad será ordenar y difundir las medidas de conciliación.

V. PLAN DE IGUALDAD



Las personas que trabajan en Zabaltzen-Sartu desarrollan su jornada en horario continuo con entrada a las 8:00 y salida a las 15:00, ampliada a una/dos tardes a la semana. En algunos casos, dependiendo de la carga de trabajo existe un porcentaje mayor de personas en horario de tarde, fundamentalmente en el equipo de formación.

Zabaltzen-Sartu cuenta con medidas de flexibilidad horaria. Aunque estas medidas no estén sistematizadas, la entidad tiene en cuenta las necesidades que las personas trabajadoras puedan tener en torno al horario laboral.

La entidad cuenta con un mínimo de infraestructura para calentar si se lleva comida, y poder comer aunque al no tener jornadas partidas no se utiliza mucho.

En cuanto a la contratación, la empresa cuenta con un procedimiento. Cuando se detecta la necesidad de crear un puesto, es el propio equipo que detecta la necesidad el que activa dicho procedimiento. Se priorizan las personas del equipo, después las del resto de equipos, y en caso de que de esta manera no se cubra el puesto, la oferta se hace pública desde la agencia de colocación de la entidad.

Para este proceso cuentan con herramientas, como puede ser la definición de puestos (competencias). En Zabaltzen-Sartu existe una guía "*Recomendaciones para una gestión no sexista en los procesos de selección, promoción, formación y contratación*".

En lo que a la promoción profesional se refiere, actualmente la entidad no cuenta con un procedimiento escrito. Aún y todo, como ya se detalla en el apartado de selección, en primer lugar se ofertan los puestos vacantes a las personas que trabajan en la entidad.

Tanto en la contratación como en la promoción, el V. Plan de Igualdad deberá establecer los criterios necesarios para que se desarrollen garantizando la no discriminación por razón de sexo, el acceso a la selección y promoción en igualdad de condiciones, así como la formación de las personas responsables de gestionar estas áreas.

V. PLAN DE IGUALDAD



Zabaltzen Sartu cuenta con un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, siendo su actualización, difusión, seguimiento y evaluación aspectos prioritarios en implantación del V. Plan de Igualdad.

Zabaltzen-Sartu cuenta con trayectoria en igualdad de mujeres y hombres, ya que se encuentra en el proceso de elaboración del V. Plan de Igualdad el cual deberá incluir las áreas de trabajo que establece el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad.

En Zabaltzen-Sartu han sido 30 personas las que han contestado la encuesta en torno a diferentes ámbitos de la igualdad, lo que sitúa la participación en un 65%. Por sexos, la participación de las mujeres ha sido más elevada que la de los hombres, siendo en ellas del 74% y de un 36% en el caso de ellos. En el cómputo global, de todas las respuestas obtenidas, el 87% son de mujeres pero analizadas las respuestas, apenas hay diferencias en lo que ambos opinan.

Toda la plantilla que ha participado en el cuestionario afirma haber recibido información sobre lo que es un plan de igualdad y por lo tanto, saber en qué consiste, por lo que la comunicación interna puede darse por adecuada.

Cabe destacar que el 100% de las personas que participan consideran que en la entidad en la que trabajan se tiene en cuenta la igualdad. Prácticamente la totalidad opina que tanto los procesos de selección como de promoción, se hacen bajo criterios de igualdad. La empresa tiene escrito el proceso de selección y si bien el de promoción no está recogido, sí se lleva a cabo una sistemática. En cuanto al proceso de selección el V. Plan de Igualdad tendrá como objetivo la actualización del mismo y difusión a toda la plantilla.

La entidad cuenta con Protocolo por acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral y en ese sentido el 87% de la plantilla sabría a quién acudir en caso de sufrir o conocer un caso de estas características.



En cuanto a la conciliación el índice de satisfacción es elevado (7,8) aunque más en el caso de los hombres (8,25) que en el de las mujeres (7,8). En este mismo sentido, el porcentaje de personas que tienen problemas para conciliar ámbito profesional con familiar no resulta muy elevado (17%), dato que desciende en el caso de conciliar aspecto profesional y personal hasta el 7%. El conocimiento de las medidas de conciliación con las que cuenta la empresa alcanza a algo más de la mitad de las personas que han respondido.

En cualquier caso, si bien el porcentaje de personas que dice tener dificultades para conciliar no es muy elevado, sí hay que tener en cuenta que hay un número de trabajadores/as que cuentan con ellas. En este caso, las razones aluden al horario, o al escaso margen de maniobra que surge cuando hay algún imprevisto. Es decir, hay que adecuar las funciones al margen de la circunstancia que ha motivado la ausencia del puesto, con lo que supone realizar o encajar esa actividad en la jornada habitual; lo que conlleva que ésta se alargue.

En lo que a la formación se refiere la mayoría de la plantilla considera que se da en condiciones de igualdad. Siendo un aspecto importante para el desarrollo del plan de igualdad, las materias que más interesan son la Igualdad en la empresa y el Origen de la desigualdad entre mujeres y hombres, construcción de los roles y estereotipos de género.

Uno de los aspectos más destacables del análisis de percepción y participación por parte de las personas que integran la entidad es la cantidad de propuestas para el desarrollo de la igualdad. Por un lado proponen formación en igualdad, perspectiva de género, masculinidades, lenguaje, feminismo y otros aspectos relacionados. También plantean mayor igualdad de sexos en los ámbitos de decisión.

Otro de los aspectos destacados es la propuesta en cuanto a la difusión de políticas internas de conciliación, procedimientos de selección y otros. La implicación en tareas comunes, tanto de limpieza, como de atención telefónica entre otras, de toda la plantilla es otra de las propuestas planteadas. El avance en medidas de conciliación es un aspecto recurrente, así como el análisis de las posibilidades de teletrabajo en determinadas situaciones.

V. PLAN DE IGUALDAD



Se plantea que las medidas sean accesibles a toda la plantilla sea cual sea el puesto que desempeñan. Se propone una mayor perspectiva feminista y antirracista en la elaboración de proyectos, así como la eliminación del binarismo y la necesidad de atender a la diversidad en las expresiones de género. Finalmente se sugiere ahondar en el trabajo de orientación de estudios y laboral con perspectiva de género, sobre todo a la hora de ofrecer el servicio.

La empresa cuenta con itinerario en el ámbito de la igualdad, encontrándose en el proceso de elaboración del V. Plan de Igualdad de Igualdad.

En cuanto al grupo creado del que depende que se desarrollen las medidas de igualdad, cuenta con capacidad de decisión. La implicación de toda la plantilla es clave y en ese sentido se mantiene abierto el canal de comunicación, sensibilización y formación con todos/as.

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 establece 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 (CAV), 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.



5. COMISIÓN DE IGUALDAD DE ZABALTZEN SARTU S.COOP, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

5.1.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE ZABALTZEN SARTU S.COOP

NOMBRES Y APELLIDOS	REPRESENTACIÓN
Marta Senz Eriz	Coordinadora General
Yolanda Urcelay	Equipo Empleo (referente)
Miriam Caro	Equipo Inclusión y Desarrollo
Onintza Muruaga	Equipo Formación



5.2.- FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

COMISIÓN DE IGUALDAD

- 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 Comisión de Igualdad contarán con acta o registro a disposición de las personas de la plantilla que así lo requieran.
- Cuando en la Comisión de Igualdad 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 V. Plan de Igualdad la Comisión de Igualdad podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno que habrá de elaborarse en el seno de la empresa.

V. PLAN DE IGUALDAD



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

DIRECCIÓN

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

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

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) 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.

V. PLAN DE IGUALDAD



Con todo ello, el V. Plan de Igualdad de Zabaltzen Sartu 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 Zabaltzen Sartu 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 XXXXXXXXXXXXXXXX en su nombre y representación de la empresa Zabaltzen Sartu 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 en Zabaltzen Sartu S.Coop.



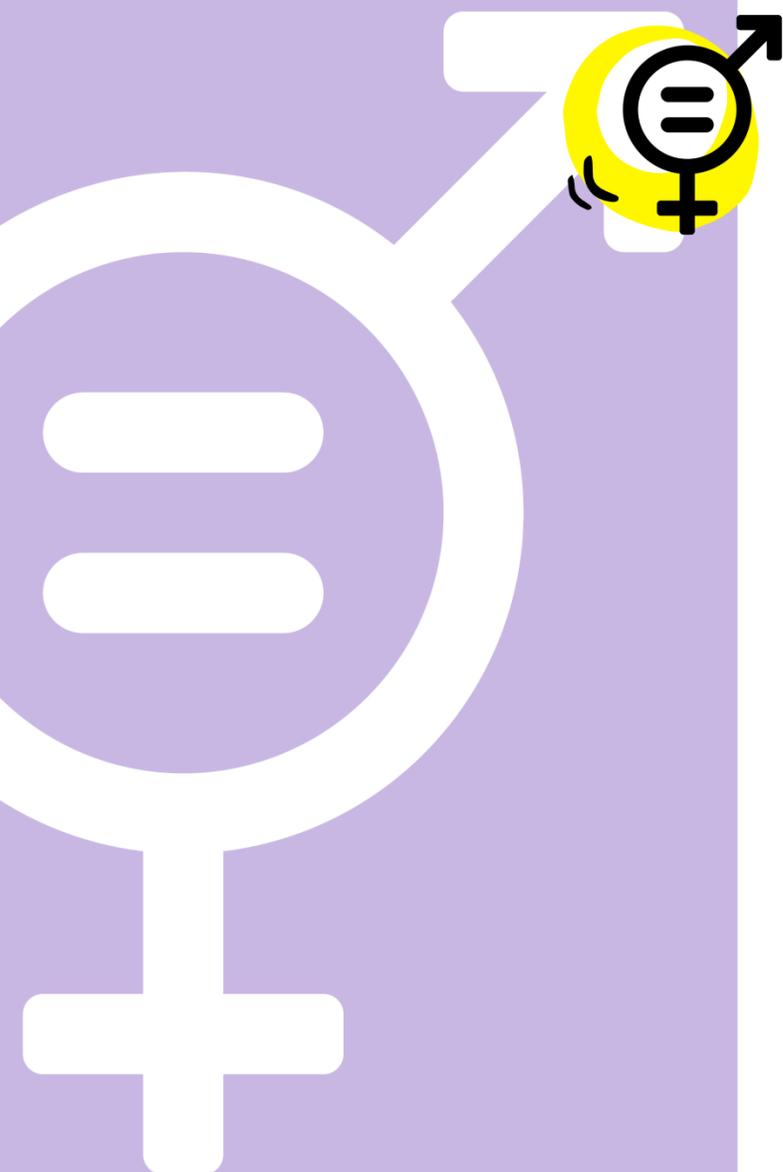
COMPROMISO CON EL PROCESO DE TRABAJO

La persona abajo firmante XXXXXXXXXXXXXXXX en su nombre y representación de la empresa Zabaltzen Sartu 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.

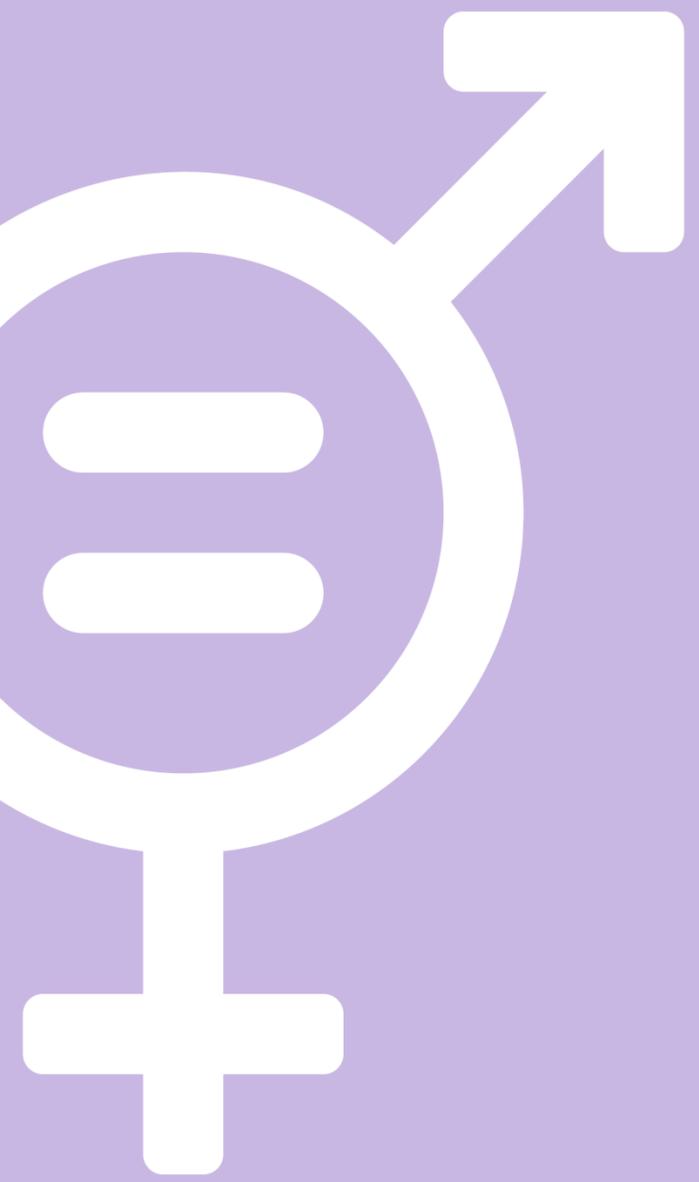
Se habrá de facilitar la Intervención de personal de la entidad con acceso a información sobre la gestión, relaciones laborales y actividad, y de personas internas o externas con formación en igualdad de mujeres y hombres que puedan realizar un análisis de género adecuado de los datos recogidos y de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



7. V. 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

- ➔ Implementar el V. Plan de Igualdad diseñado en la entidad teniendo como objetivo la consecución de la igualdad formal y en consecuencia real de mujeres y hombres en Zabaltzen Sartu.
- ➔ Garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes estructuras que integran la entidad, en presencia, representación y estructuras de decisión.
- ➔ Seguir garantizando y trabajando la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia, gestión empresarial y servicio que ofrece la entidad de manera transversal.
- ➔ Ser referente en igualdad tanto para las empresas del sector como para las empresas del entorno.



Estructura del V. Plan de Igualdad

Para la consecución de los objetivos previstos en ZAbaltzen Sartu S.Coop el V. Plan de Igualdad recogerá las siguientes **áreas de actuación:**

	ÁREAS	CRITERIOS
V. PLAN DE IGUALDAD DE ZABALTZEN SARTU	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

- Zabalzen Sartu S.Coop contará con los registros necesarios para realizar el control y evaluación metodológica del V. Plan de Igualdad.

V. 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 V. Plan de Igualdad de Zabaltzen Sartu tendentes a garantizar e incrementar las cotas de igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

Objetivo específico 1 Seguir garantizando la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia general y modelo de gestión de Zabaltzen Sartu.

Acciones:

- 1.1.-Hacer visible el **compromiso de la dirección** hacia la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- 1.2.- **Mantenimiento de la Comisión de Igualdad**, garantizando los recursos necesarios para que pueda desarrollar su trabajo de implantación, evaluación y seguimiento (horas reuniones, formación, recursos...) del V. Plan de Igualdad.
- 1.3.- **Incorporación en la documentación de la gestión** la existencia y ejes del V. 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.

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.
- Nº de documentos en los que se ha incluido el principio de igualdad.
- Inclusión de la igualdad como indicador en la herramienta utilizada para recoger datos de satisfacción de la plantilla.

Responsable(s):

Dirección- Comisión de Igualdad

Fechas previstas:

1.1.- 2023 1.3.- 2023
1.2.- 2023-2027 1.4.- 2023-2027

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico 2 Difusión interna y externa del V. 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 V. 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 V. Plan de Igualdad a todos los **agentes y grupos de interés** (entidades proveedoras, clientela, entidades públicas...).

2.3.- Introducir las líneas generales del V. Plan de Igualdad en la documentación o soporte utilizado para la **acogida** y en caso de que no lo hubiese crear un documento, soporte o procedimiento donde se incluyan las líneas generales del V. 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 V. Plan de Igualdad a toda la plantilla de Zabaltzen Sartu S.Coop
- Nº de documentos destinados a agentes y grupos de interés en los que Zabaltzen Sartu expresa su compromiso hacia la igualdad.
- Introducción del V.Plan de Igualdad en el Manual de Acogida de Zabaltzen Sartu.

Responsable(s):

Comisión de Igualdad

Fechas previstas:

2.1.- 2023 2.3.- 2023-2024
2.2.- 2023-2024

Fecha de ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

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, REAS...).

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 Zabaltzen Sartu ha participado.

Responsable(s):

Comisión de Igualdad

Fechas previstas:

3.1.- 2023-2027
3.2.- 2023-2027

Fecha de ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

02

OBJETIVO GENERAL

Seguir dotando a las personas que integran la plantilla de Zabaltzen Sartu en todos los niveles, de los recursos necesarios para conocer, entender, asimilar, interiorizar y de esta manera tener la capacidad de canalizar y transmitir conceptos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivos específico 4 Establecer los cauces para la formación y sensibilización para todas las personas que componen la plantilla.

Acciones:

4.1.- Diseño y desarrollo de un programa de sensibilización y formación teniendo en cuenta las preferencias y necesidades detectadas en la fase de diagnóstico:

PROPUESTA DE TEMARIO SEGÚN PRIORIDADES DETECTADAS:

- 1.-Origen de la desigualdad de mujeres y hombres; construcción de los roles y estereotipos de género.
- 2.-Lenguaje inclusivo/no sexista
- 3.- La igualdad en la empresa
- 4.- Procesos de selección de personas no sexista
- 4.- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
 - 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 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...)
- Informe anual sobre participación, contenidos, metodología y satisfacción en torno a la formación recibida.
- Nº de módulos de igualdad introducidos en el programa de formación anual.

Responsable(s):

Responsable de formación-
Comisión de Igualdad

Fechas previstas:

4.1.- 2023-2027

Fecha de ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivos 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 entidad 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 diferentes entidades (REAS, Emakunde-programa Gizonduz...)

5.2.- Difundir y fomentar la participación de las personas trabajadoras 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 Zabaltzen Sartu ha participado.
- Valoración sobre participación y satisfacción de los cursos organizados por diferentes entidades.

Responsable(s)	Fechas previstas:	Fecha de ejecución:	Recursos:
Responsable de formación- Comisión de Igualdad	5.1.- 2023-2027 5.2.- 2023-2027		Horas de trabajo

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 tanto a las personas como a la entidad. Mantener las existentes y avanzar en nuevas medidas. Dotara los cuidados su valor e la importancia 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 Zabaltzen Sartu.
- 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 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 Zabaltzen Sartu.
- Difusión del documento de medidas de conciliación a toda la plantilla (SI/NO).
- Recogida de datos en torno a necesidades de conciliación (SI/NO).

Responsable(s)

Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

6.1.- 2023-2024 6.3.- 2023-2027
6.2.-2023-2024

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico 7 Fomentar una cultura de la corresponsabilidad, aspecto fundamental y necesario para la conciliación real.

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... y analizar y establecer en base a su viabilidad los **ajustes necesarios** desde una perspectiva corresponsable.

Indicadores:

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

<p>Responsable(s): Comisión de Igualdad</p>	<p>Fecha prevista: 7.1.- 2023-2027 7.2.- 2023-2027</p>	<p>Fecha ejecución:</p>	<p>Recursos: Horas de trabajo</p>
--	---	--------------------------------	--

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 corresponsabilidad, mediante jornadas, campañas y otras medidas, garantizando que éstas lleguen de manera eficaz a toda la plantilla y a las personas que tienen responsabilidad en la toma de decisiones y concesión de permisos.

Indicadores:

- Nº de campañas y jornadas realizadas en Zabaltzen Sartu S.Coop para sensibilizar a la plantilla en torno a la corresponsabilidad.

Responsable(s):

Comisión de Igualdad

Fechas previstas:

8.1.- 2024-2027

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

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.

Indicadores:

- Formación en materia de selección no discriminatoria del equipo de selección (SI/NO).
- Revisión de las ofertas de trabajo para garantizar que no se realiza de manera discriminatoria (SI/NO).

Acciones:

9.3.- Garantizar que el **procedimiento de selección 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:

- Elaboración del procedimiento para la consecución de la selección no discriminatoria dentro de Zabaltzen Sartu S.Coop (SI/NO).

Responsable(s)

Equipo de Dirección

Fecha prevista:

9.1.- 2023-2027 9.3.- 2023-2027
9.2.- 2023-2027 9.4.- 2023-2027

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

POLÍTICA SALARIAL

05

OBJETIVO GENERAL

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

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 el **registro salarial** según lo dispuesto en Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Indicadores:

- Realización anual del registro salarial (SI/NO)

Responsable(s)

Equipo de Dirección

Fecha prevista:

10.1.- 2023-2027
10.2.- 2023-2027

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

(*) Un trabajo tendrá igual valor que otro 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 1 5 equivalentes (art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores)

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 V. 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 necesarios que faciliten el conocimiento de aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

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 incumben a la realidad empresarial.

Indicadores:

- Creación de un canal propio donde se informe se informe de la evolución del V. Plan de Igualdad (SI/NO).
- Difusión de los materiales elaborados en materia de igualdad (SI/NO).

Responsable(s)

Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

11.1.- 2023-2027
11.2.- 2023-2027

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico 12 Fomentar la cultura participativa en lo que a materia de igualdad se refiere, mejorando los canales de participación de toda la plantilla.

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 V. 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 V. 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).

Responsable(s):

Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

12.1.- 2023-2027
12.2.- 2023-2027

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

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

Acciones:

- 13.1.- Actualización** de la "Guía de uso no sexista del lenguaje" elaborada por Sartu Taldea (*).
- 13.2.- Difusión** a toda la plantilla de la "Guía de uso no sexista del lenguaje".
- 13.3.- Acceso a la formación** necesaria de las personas responsables de la comunicación a los cursos de sensibilización y formación necesaria en este ámbito.

Indicadores:

- Actualización de la "Guía de uso no sexista del lenguaje" (SI/NO).
- Difusión de la "Guía de uso no sexista del lenguaje" (SI/NO).
- Formación de las personas responsables en el ámbito de la comunicación (SI/NO).

Responsable(s):

Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

13.1.- 2023-2024 13.3.- 2024-2025
13.2.- 2024

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

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

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.- Actualización** del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo existente en Zabaltzen Sartu.
- 14.2.- Difusión el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo de Zabaltzen Sartu a la totalidad de la plantilla, para su conocimiento y comprensión,** garantizando además su aplicación y correcto uso en los casos en los que sea necesario.
- 14.3.- Establecer los criterios para la revisión y evaluación periódica** del protocolo para garantizar las actualizaciones necesarias.

Indicadores:

- Actualización del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en Zabaltzen Sartu (SI/NO).
- Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en Zabaltzen Sartu (SI/NO).
- Establecimiento de los criterios para la revisión y evaluación periódica del protocolo (SI/NO).

Responsable(s):

Comisión de Igualdad

Fecha previstas:

14.1.- 2023-2024 14.3.- 2023-2024
14.2.- 2024

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

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 (SI/NO).
- 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)

Responsable(s):

Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

15.1.- 2023-2024 15.3.- 2027
15.2.- 2024-2027

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

PROGRAMAS Y SERVICIOS

09

OBJETIVO GENERAL

Establecer criterios y metodologías para que los programas y servicios que se prestan desde la entidad se desarrollen teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Objetivo específico

16

Garantizar que la plantilla ofrezca los programas y servicios desde la perspectiva de género.

Acciones:

16.1.- Dotar a la plantilla de la formación necesaria para que pueda ofrecer su servicio desde la perspectiva de género.

16.2.- Informar a la plantilla de los **recursos existentes** (entidades locales, forales, diversas organizaciones...) de manera que puedan incluirlos dentro de los programas y servicios que se les ofrecen a las personas usuarias.

16.3.- Establecer los criterios de evaluación para evaluar la inclusión de la perspectiva de género en los programas y servicios prestados.

Indicadores:

- Formación a la plantilla en torno a la perspectiva de género en el servicio (SI/NO).
- Información a la plantilla en torno a los recursos existentes (SI/NO).
- Se han establecido los criterios de evaluación para los programas y servicios prestados (SI/NO).

Responsable(s):

Equipo de Dirección

Fecha prevista:

16.1.- 2023-2027 16.3.- 2023-2027
16.2.- 2024-2027

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo



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

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Comunicación

La comunicación del V. Plan de Igualdad de Zabaltzen Sartu 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 V. Plan de Igualdad.
- Análisis del desarrollo del V. 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 V. Plan de Igualdad se estructura en estos tres **EJES**:

Evaluación de RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none">• Nivel de cumplimiento de los objetivos del V. 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Cambios en la empresa en torno a la igualdad de oportunidades.• Cambios en la estructura de la empresa, gestión de personas etc...• Disminución de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

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



SISTEMA DE EVALUACIÓN

a) Evaluación de resultado. Indicadores

➔ Nivel de ejecución del V. 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 V.Plan de Igualdad.
- Otros.

b) Evaluación del proceso

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

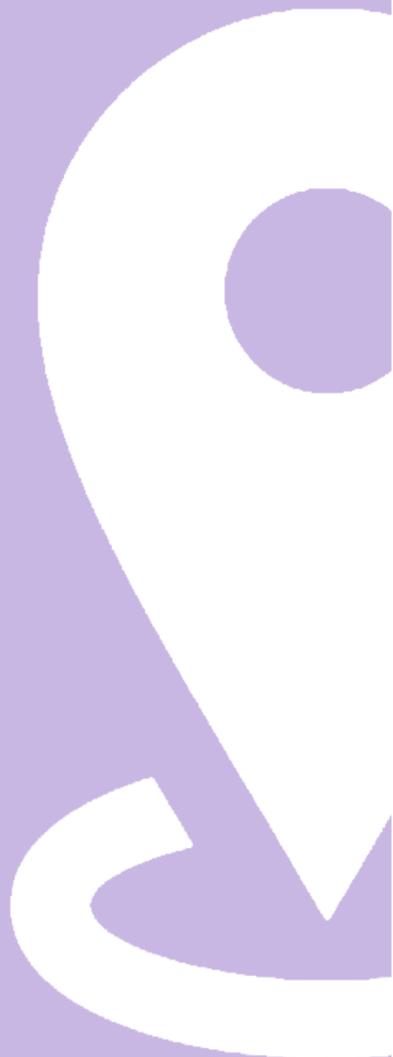
c) Evaluación de impacto

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

FICHA DE SEGUIMIENTO

Nº FICHA:

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



RECURSOS PREVISTOS PARA LA ACCION

DESARROLLO-COMENTARIO

11. APROBACIÓN DEL V. PLAN DE IGUALDAD EN ZABALTZEN SARTU S.COOP

Las personas que componen Comisión de Igualdad aprueban el V. Plan de Igualdad de Zabaltzen Sartu S.coop:

FIRMAS;

