III PLAN IGUALDAD

2023-2026

asociación tecuatro

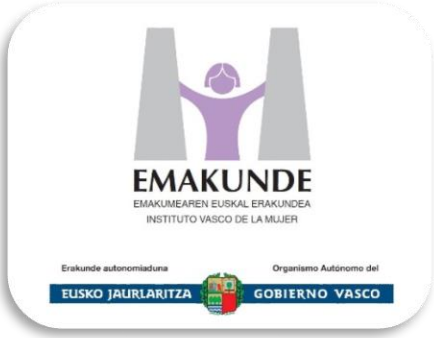
T4

30 Zurekin a tu lado

EDE FUNDAZIOA

Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género
EDE

entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres



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

Elaborado por EDE Fundazioa.
Diciembre 2022

INDICE

1 PRESENTACIÓN 4
2 INTRODUCCIÓN 5
3 PROCESO DE ELABORACIÓN 7
4 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN 11
5 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL 12
6 INFORME DIAGNÓSTICO 12
6.1 Principales resultados del diagnóstico 12
6.2 Resultados de la Auditoria Retributiva 19
7 OBJETIVOS DEL III PLAN DE IGUALDAD 21
8 MEDIDAS DE IGUALDAD 22
9 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO 35
10 EVALUACIÓN Y REVISIÓN 36
11 CALENDARIO DE ACTUACIONES 38
12 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 51
13 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN 51
14 ANEXOS 54
14.1 Anexo. Ficha de seguimiento 54
14.2 Anexo. Informe de seguimiento 56
14.3 Anexo. Evaluación intermedia y final 57

1 PRESENTACIÓN

El presente documento recoge el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en **Asociación T4**. La recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad, se ha realizado al amparo de la subvención otorgada por el Instituto Vasco de la Mujer, **EMAKUNDE** para tal fin.

Para EMAKUNDE, un Plan de Igualdad es «un conjunto ordenado de medidas, diseñadas tras la realización de un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo existentes» [1] . Es por ello que, gracias a estas ayudas anuales, se apoya a las empresas o entidades, como Asociación T4, en sus primeros pasos para facilitar la incorporación de una cultura que promueva la igualdad. La elaboración del plan para la igualdad resultante, se efectúa desde la Consultoría de Género de **EDE FUNDAZIOA**, Consultora Homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad.

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

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

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

2 INTRODUCCIÓN

Este III Plan de Igualdad en Asociación T4 pretende establecer los mecanismos que conlleven la garantía del principio de igualdad, implantando un sistema de gestión empresarial, libre de cualquier tipo de discriminación, tanto directa, como indirecta.

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

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro de Asociación T4. Son objetivos fundamentales de este plan:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo[2], para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Vasca 4/2005 para la igualdad[3] y los decretos de referencia (RD 6/2019[4], RD 901/2020[5] y RD 902/2020[6]).

- **I**ncorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción del personal, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales del personal la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.

- Conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.

- Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres.

- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.

[2] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115

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

[4] Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244

[5] Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214

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

- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad la protección frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- Impulsar la igualdad y transparencia a través del acceso al registro retributivo, al conocimiento de la VPT y la auditoria retributiva.

En las páginas siguientes, se han distribuido diferentes apartados que contienen el Plan de Igualdad de mujeres y hombres en Asociación T4. Así, en **Proceso de elaboración**, queda recogida la ruta seguida para la consecución del plan de igualdad, iniciándose en la primera fase, en la que se desarrolló la apertura de la negociación y la constitución de la comisión negociadora. En el siguiente punto, **Determinación de las partes que los conciertan**, se indican las partes legitimadas que suscriben el presente plan de igualdad.

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

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

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

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

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

3 PROCESO DE ELABORACIÓN

Para la elaboración del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Asociación T4, ha sido imprescindible la realización de un estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta en materia de igualdad de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

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

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

- **Fase 1**: Apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.
- **Fase 2**: Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres. Además, se ha realizado el Informe de Auditoria
- **Fase 3**: Diseño del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación
- **Fase 4**: Aprobación del plan interno de igualdad incluido sistema de seguimiento y evaluación y plan operativo anual. Registro del plan.

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

Reunión con la comisión negociadora y equipo de trabajo en materia de igualdad

Se ha realizado una reunión con la comisión negociadora y el equipo de personas que trabajan en los grupos de trabajo para impulsar la igualdad en Asociación T4. En este encuentro se ha hecho un repaso a la nueva normativa en materia de igualdad y las implicaciones que tiene en relación al Plan de Igualdad. También se ha revisado la hoja de ruta para la implantación del nuevo plan para la igualdad. En esta reunión se han presentado las herramientas a utilizar para la elaboración del diagnóstico, siendo aprobadas por todas las partes.

En primer lugar, se ha firmado el compromiso desde Dirección de la realización del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el marco del nuevo escenario normativo. Este compromiso fue comunicado a todas las personas en esta fase de inicio del diagnóstico.

La Dirección de la empresa inicia la puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad, con la apertura a la negociación compuesta por:

- Por la parte de la entidad: Ana López e Igor Santos
- Por la parte social: Aner Gondra (Sindicato ELA), Izaskun Guarrotxena (sindicato LAB),
- Con voz, pero sin voto: Susana Garvín (T4) y Leire Álvarez (T4)

En la sesión de constitución de la comisión negociadora se realiza el 10 de mayo de 2022.

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

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

En esta sesión se designa a Ana López como coordinadora para la elaboración del diagnóstico previo de situación. La Asistencia Técnica irá a cargo de EDE Fundazioa.

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

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

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

En mayo de 2022, se ha enviado la **encuesta** a toda la plantilla, compuesta por 55 personas en esa fecha, y la han rellenado 46 personas (28 mujeres, 14 hombres y 4 personas no binarias), suponiendo el 83,63% de la plantilla. Por

tanto, los resultados de la muestra pueden considerar estadísticamente representativos del total de población estudiada.

Como parte del diagnóstico se ha realizado una evaluación del II plan. Para ello se han realizado 2 sesiones de trabajo, denominadas Berdinbide, mediante la metodología de Emakunde. En este proceso han participado personas que de manera activa han participado en el desarrollo y coordinación del II Plan.
En el siguiente cuadro se resumen las fuentes utilizadas para esta fase:

APROXIMACIÓN CUANTITATIVA	Excel cuantitativo, Registro Retributivo y Herramienta Valoración de Puestos (Ministerio Igualdad)
APROXIMACIÓN CUALITATIVA	Encuesta de opinión dirigida a la plantilla (Emakunde) Revisión documental: escrituras, convenio, informe PRL. Taller Berdinbide: Susana G., Leire A., Cristina G., Davinia A., Verónica De L. e Igor S.

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

El proceso de elaboración del diagnóstico finalizó en el mes de diciembre de 2022

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

Al inicio de esta fase se realizó un taller en el que participaron todos los miembros de la comisión negociadora. En él se acordaron posibles medidas a abordar ante las brechas y/o datos que se identificaron en el diagnóstico.

Fase 4. Aprobación del plan para la igualdad

El III Plan de igualdad ha sido negociado y aprobado el 20 de febrero de 2022 en el seno de la comisión negociadora, para su puesta en marcha.

Ese mismo día se nombra a Ana López como persona que se encargará de hacer el registro del Plan en REGCOM.

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

4 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Este III Plan de igualdad se suscribe, de una parte, por la representación de la empresa Asociación T4. Y, de otra parte, Representante Sindical por Federación de ELA y LAB

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

La dirección de la empresa inicia la puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad, con la apertura a la negociación compuesta por:

- Por la parte de la entidad: Ana López e Igor Santos
- Por la parte social: Aner Gondra (Sindicato ELA), Izaskun Guarrotxena (sindicato LAB),
- Con voz, pero sin voto: Susana Garvín (T4) y Leire Álvarez (T4)

En la sesión de constitución de la comisión negociadora se realiza el 10 de mayo de 2022.

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

5 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL

El Plan para la igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de estructura de Asociación T4.

La duración del Plan para la Igualdad de Asociación T4 será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 20 de febrero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, fecha en la que se iniciará la negociación del cuarto plan.

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

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

6 INFORME DIAGNÓSTICO

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

6.1 Principales resultados del diagnóstico

El número de personas diferentes que han trabajado en la Asociación en el año 2021 ha sido de 67 personas (39 mujeres y 28 hombres). Se trata de una organización equilibrada en la presencia de ambos sexos, aunque la presencia de mujeres es mayor.

En franjas más bajas se da equilibrio entre mujeres y hombres. Según se avanza en franja de edad, la presencia de mujeres va creciendo, excepto en la franja entre los 45-55 años que la presencia de hombres se torna. Conocer la causa de ese salto es importante porque en la franja de 55-60 se vuelve a visibilizar la mayor presencia de mujeres

En las 3 franjas de edad la presencia de mujeres es mayor que la de los hombres; esa diferencia aumenta en la franja de edad más alta.

Selección, contratación y acogida

La organización cuenta con un proceso de selección procedimentado. Las personas responsables de realizar los procesos de selección son la Responsable de Desarrollo de Personas, las personas responsables de Itinerarios y Atención centrada en la persona y/o la persona responsable de Prevención sexualidad positiva. Todas con funciones de coordinación y con formación en Igualdad.
Según la encuesta en la que ha participado la plantilla, el 79 % de las mujeres, el 86 % de los hombres y el 75% de las personas no binarias cree que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Sería interesante ahondar, por un lado, en los datos referentes al NS/NC que aun no siendo muy altos suponen el 18% de las mujeres y el 25% de las personas no binarias, y por otro lado, en el 14% de los hombres que ha respondido que no considera que se garantiza la igualdad.

Clasificación Profesional e Infrarrepresentación femenina

Analizando los datos vemos que las mujeres de la organización están presentes sobre todo entre el grupo 2 (36%) y 4 (39%) y los hombres en cambio se centralizan mayoritariamente en el grupo 4 (61%).

Desde una mirada horizontal hay sobrerrepresentación femenina en el grupo 1 y 2, y presencia equilibrada de ambos sexos en los grupos 3-4

Analizando desde los puestos, en las áreas de Administración e Intervención se aprecia representación equilibrada de los sexos, en la de Prevención y sexualidad positiva y Mantenimiento, en cambio, solo hay representación de un sexo, distinto en cada área, reflejo además de puestos tradicionalmente representados por el sexo presente.

Mirando con más detalle los puestos que componen cada área se aprecia que, aunque los diferentes puestos de Administración son unipersonales, la presencia es equilibrada. En los puestos de Intervención, hay disparidad de personas implicadas en cada uno de los puestos y de los puestos que más personas abarca destacan:

- Educadora: en el que la presencia de mujeres es de un 91% frente al 9% de hombres
- Psicóloga: 80% mujeres y 20% hombres. Mayor presencia de mujeres y la manera de nombrar el puesto es femenina
- Enfermero: aunque está equilibrado la manera de nombrar el puesto es masculina
- Auxiliar sociosan.: equilibrado
- Sexóloga: equilibrado
- FP dual: feminizada, con presencia de 2 mujeres
- El resto de puestos son unipersonales

Por otro lado, de los 5 puestos de Coordinación, 3 son hombres (Gral., Trab.Com, Acomp.ss.) y 2 de mujeres (Gerencia y Administración). Y de los 7 de Responsabilidad 4 son de mujeres (I y ACP, Prevenc., PAI y Des.Pers, Eval. y CDV) y 3 de hombres (PRL, Manten. y Planif. e Int. Sanit.).

Interesaría ver aspectos que puedan estar incidiendo (procesos de promoción, estereotipos puestos)

Nivel de estudios: Cabe destacar que 71,8 % de las mujeres cuentan con estudios universitarios frente al 53,6% de los hombres. El 28,2 % de las mujeres y el 39,3% de los hombres ha cursado estudios de FP, de estos estudios el 72,7 % de las mujeres y el 81,8% de los hombres ha cursado Auxiliar sociosanitario

Formación

La organización cuenta con un proceso de formación procedimentado
La comisión de formación la componen 4 profesionales y todas ellas cuentan con formación en materia de igualdad en diferente grado.

Por último, se lleva a cabo un registro de las acciones formaciones abordadas registrando los siguientes apartados:

Según la encuesta realizada entre la plantilla, el 46% de las mujeres, el 33% de los hombres y el 100% de las personas no binarias ha realizado alguna formación en materia de igualdad durante el tiempo que ha durado el segundo plan, bien a nivel interno o externo.

Se ha preguntado por propuestas de formación para incorporar al plan de igualdad, y son están las que han salido:

- Acompañamiento social desde una perspectiva de genero
- Nuevas masculinidades
- Ser líder siendo mujer (con apariencia joven)
- Una formación conjunta tanto para el equipo de trabajo como para las personas usuarias, cualquier género, edad... En el que se aborden temas cotidianos, combinando y cambiando roles etc.."

Aun así, hay quien cree que la formación ha de servir a las personas usuarias, no plantilla, que son quienes más sufren la discriminación por razón de sexo: violencia, acosos, abusos, violaciones, violencia de género y no la hay.

Por último, en la encuesta hay una persona que considera que es necesario consciencia, cuestionamiento ni formación.

Promoción profesional

En los últimos 4 años en la Asociación T4 no ha existido ninguna oferta de promoción interna, la última data del 2017.

Según la encuesta en la que ha participado la plantilla el 79% de las mujeres, el 86% de los hombres y el 50% de las personas binarias cree que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. El dato es bastante más bajo en las personas binarias, que se completa con que un 25% que considera no se garantiza y el otro 25% no sabe no contesta.

Condiciones de trabajo

El marco regulador de las condiciones de trabajo es el convenio de Intervención social de Bizkaia.

Antigüedad: El 34,3 % de las personas que trabajan en la organización llevan más de 10 años trabajando en ella (el 38,5% de las mujeres y 28,5% de los hombres). En cambio, el 43,3% lleva menos de 3 años (46,4% hombres y 41,1%). Se trata por tanto de una organización en la que conviven casi a partes iguales personas con mucha antigüedad con personas más nuevas.

Por otro lado, el 35,8% (39% hombres y 33% mujeres) lleva menos de un año. Sería interesante ahondar en qué ha provocado que entre tanta gente en los últimos años: cubrir salidas, nuevos servicios, puesto inestables…. o si se explica exclusivamente porque no hay creación de nuevos puestos de trabajo y la entrada de personas nuevas es exclusivamente para cubrir bajas, vacaciones, excedencias y reducciones de jornada.

Tipo contrato y jornada: El número de mujeres y hombres según tipo de contrato es similar, no perjudicando la estabilidad a ningunos de los sexos, desde el punto de vista género.

Riesgos laborales: La organización cuenta con los servicios de Quirón Prevención para los reconocimientos médicos y la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo y de los lugares de trabajo. A nivel interno cuentan con una persona responsable de los Riesgos Laborales, el cual cuenta con formación en igualdad.

A fecha de redacción de este documento se desconoce y si se aplican medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

En la encuesta realizada entre la plantilla se han preguntado varios aspectos vinculados a las Condiciones Laborales. En cuanto a la motivación en el trabajo las mujeres han puntuado con un 7,7, al igual que los hombres, y las personas no binarias con un 7,5. En la pregunta sobre el grado de satisfacción con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres, las puntuaciones han estado igualdad también 7,5 mujeres, 7,4 hombres y 7,5 personas no binarias.

A continuación, se detallan algunas preguntas más de la encuesta relacionadas con las Condiciones Laborales:

Destaca la disparidad en las respuestas en las preguntas sobre todo en lo relacionado con la incidencia de los estereotipos en las condiciones y oportunidades, lo cual sería interesante ahondar en las causas que lo producen.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y profesional

En cuanto a los datos de la encuesta, el grado de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad es un 7,3 para mujeres y hombres y un 7,5 para personas no binarias.

Un 57% de las mujeres y hombres, y un 75% de las personas no binarias considera que organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal (un 18% de las mujeres y un 29 % de los hombres considera que no). Sería interesante ahondar en las razones de la diferencia de opinión.

Además, el 50% de las mujeres, el 71% de los hombres y el 100% de las personas binarias considera que acogerse a medidas de conciliación no conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, aunque son datos positivos no hay que dejar de lado que el 29% de las mujeres y el 14% de los hombres sí que considera que conlleva pérdidas.

Por último, en la encuesta se ha mencionado que actualmente existe la flexibilidad horaria como medida excepcional y en días puntuales, pero no como una medida de conciliación instaurada en la que todos y todas las personas trabajadoras con mayores o menores a cargo puedan tener acceso. Vinculado a esto, ha salido que hay a quien le gustaría que hubiera un programa/protocolo de conciliación familiar para todas las personas trabajadoras por igual, al que todas puedan acogerse. Instauraría la flexibilidad horaria como medida de conciliación sin tener que realizar una reducción de jornada.

Retribución

En la tabla de los promedios equiparados se aprecia que la brecha general es negativa, siendo esto un dato favorable a las mujeres. En cambio, si se analizan los datos por grupos los datos son negativos también excepto en el grupo 3 y 4. En el grupo 3 el concepto retributivo que hace que suba el porcentaje es el de responsabilidad, los dos hombres del grupo 3 cobran complemento de responsabilidad y la mujer no, de ahí que la brecha salarial llegue al 30%. Y dentro del grupo 4 las brechas son mayores si se aprecian los complementos como: fecha especial, festivos, nocturnidad 202 y turnicidad. Sería bueno ahondar más en el análisis de los complementos y su consecuencia diferenciada en cada sexo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Actualmente cuenta con un protocolo de acoso. Las acciones más destacadas para prevenir/intervenir a casos de acoso ha sido crear asesoría confidencial para personas trabajadoras, así como identificar y detectar las situaciones de acoso en personas usuarias

La Formación en Protocolo se tenía previsto para este año, por lo que no se ha ejecutado aun, pero se incluirá en el plan nuevo.

Algunos de los ítems de la encuesta facilitada a la plantilla ofrecen los siguientes datos:

	MUJERES			HOMBRES			NO BINARIAS		
	SÍ	NO	N/C	SÍ	NO	N/C	SÍ	NO	N/C
¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en esta entidad?	4%	93%	4%	14%	86%	0%	0%	100%	0%
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en la entidad?	4%	96%	0%	7%	93%	0%	0%	100%	0%
¿Conoces el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso sexual trabajando aquí, en los últimos años?	7%	75%	18%	7%	93%	0%	0%	75%	25%
¿Has sufrido alguna vez acoso por razón de sexo trabajando aquí en los últimos tres años?	7%	93%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%
¿Conoces el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso por razones de sexo trabajando aquí, en los últimos años?	4%	86%	11%	7%	93%	0%	0%	75%	25%
¿Son habituales en la entidad los chistes y comentarios sexistas?	11%	79%	11%	7%	79%	14%	0%	100%	0%
¿Has utilizado la Asesoría Confidencial?	7%	93%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%

Un 4% de las mujeres dice haberse sentido discriminada por razón de sexo (14% hombres), un 4% ha sufrido acoso sexual (7% hombres), un 7% ha sufrido acoso por razón de sexo (0% hombres). Y entre un 4% de las mujeres y un 7% de los hombres conoce alguien de la organización que ha sufrido acoso sexual o por razón de sexo.
Un 7% de las mujeres han utilizado la Asesoría confidencial. Las personas que no lo han utilizado ha sido por las siguientes razones:

	NO LO HE CONSIDERADO NECESARIO	DESCONOCER SU EXISTENCIA	FALTA DE CONFIANZA
MUJERES	86,4%	9,1%	4,5%
HOMBRES	61,5%	15,4%	23,0%
PERSONAS NO BINARIAS	100,0%	0,0%	0,0%

En la encuesta ha salido quien considera no sentirse segura ni con confianza con las personas que componen la comisión de igualdad y asesoría.

Es importante observar el % de personas que no lo ha utilizado por desconocimiento de su existencia y por falta de confianza.

Comunicación y Dimensión externa

Cabe mencionar que el plan vigente hasta ahora ha estado muy enfocado a la dimensión externa de la organización, es decir, del trabajo que se hace principalmente con personas usuarias. Además, se ha impulsado y comunicado la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo para el desarrollo humano sostenible a lo interno de la entidad, así como comunicar la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo para el desarrollo humano sostenible a lo externo de la entidad.

Las acciones más destacadas, a este respecto serían:

- "Guía para un uso no sexista del leguaje e imágenes en T4"
- Email específico para difusión
- Kaledoskopia (biblioteca feminista: servicio préstamo para personas usuarias y trabajadoras)
- Sensibilización en fechas clave
- Carpeta drive Igualdad
- Aplicativo: registro acciones, de trabajo, indicadores, tablón, documentación igualdad
- Grupo específico: sesgo género
- Grupo de mujeres
- Asamblea de mujeres
- Lilagune
- Aumentar la mayor presencia de Mujeres en talleres y trabajos hacia fuera

Los datos de la encuesta realizada a personas trabajadoras respecto a la consideración de incorporación de la perspectiva feminista en programas/servicios y en los equipos reflejan disparidad entre la opinión de mujeres y hombres, sobre todo en los grados más desfavorables.

	MUJERES			HOMBRES			NO BINARIAS		
	si	algo	muy poco	si	algo	muy poco	si	algo	muy poco
¿Consideras que en los programas y servicios de la entidad se incorpora la perspectiva feminista?	72%	24%	7%	77%	8%	15%	100%	0%	0%
¿Consideras que las personas del equipo realizan su trabajo desde la perspectiva feminista?	54%	43%	4%	50%	29%	21%	100%	0%	0%

Datos que van en la línea a lo tratado en el Taller Berdinbide en el que se hablaba que algunas de las acciones que menos se ha realizado es el de Incorporar la perspectiva de género en los servicios/programas, visibilizando y atendiendo las necesidades e intereses de las mujeres.

6.2 Resultados de la Auditoria Retributiva

En 20 de febrero de 2023 se aprueba**,** en la Comisión Negociadora**,** el Informe de Auditoría Retributiva de Asociación T4. Tal y como se indica en el artículo 7. Concepto de auditoría retributiva, contenido en el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, la presente auditoría retributiva «tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determina otra inferior en el mismo». Por lo tanto, la vigencia queda definida por el periodo 2022 – 2026.

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

- Análisis de la clasificación profesional existente en la empresa.
- Análisis del sistema retributivo existente en la empresa (salario base y complementos salariales).
- Estudio de las diferencias retributivas según sexo.
- Valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género con la herramienta aportada por el Ministerio de Igualdad.
- Análisis del sistema de promoción
- Análisis del sistema de selección y contratación
- Análisis del sistema de formación
- Análisis del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Análisis sobre la infrarrepresentación femenina

CONCLUSIONES

En el gráfico de los promedios equiparados se aprecia que la brecha general es negativa (-25%), siendo esto un dato favorable a las mujeres. En cambio, si se analizan los datos por escalas los datos son negativos también, excepto en la Escala 5 (por debajo de la brecha nacional y de Euskadi) y 6. En esta última la brecha es alta. Sería bueno ahondar más los puestos de las escalas y en el análisis de los completos y su consecuencia diferenciada en cada sexo.

Además, otro dato a tener en cuenta es que en la Escala 5 y 6 confluyen puestos de mayor y menor responsabilidad. Por otro lado, los Puestos de Gestión se localizan en las Escalas iniciales a diferencia de las de Mantenimiento. Las de Intervención están más repartidas entre las distintas escalas.

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

    - Se aprecia una Brecha Salario Base alta en la franja de edad de 20-25 años que es necesario analizar en profundidad las causas. Por otro lado, la brecha es menor, pero aun así necesita ser analizada, en la franja 55-60 años. En cuanto a la Brecha Complementos es muy alta, sobre todo en 20-30 años, 45-50 y 55-60 años, en el resto es negativa. Puede que, tal y como se decía en apartados anteriores, los complementos de Fecha especial, festividad, nocturnidad 202, turnicidad, … estén incidiendo en estos datos. Es necesario hacer un análisis más concienzudo y ver la repercusión que esto tiene en las diferentes franjas de edad.
    - Con relación a la antigüedad, se puede ver que la Brecha general más alta se da entre los 1-3 años y la de complementos entre los 0-3 años. Es necesario hacer un análisis para ver la repercusión que esto tiene en las diferentes franjas de edad
    - Atendiendo al análisis de la brecha por tipo de contrato ambas brechas son negativas. Aun así, destaca la brecha positiva en complementos, sobre todo en los Contratos Temporales. Tal y como se ha mencionado anteriormente sería bueno ahondar más en el análisis de los completos y su consecuencia diferenciada en cada sexo.

RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCION DE AUDITORÍA

Teniendo en cuenta los principales problemas y dificultades detectadas, así como las recomendaciones generales y específicas comentadas anteriormente, las acciones propuestas para la Asociación T4 son las siguientes:

- Crear un Grupo de trabajo para avanzar en la Igualdad Retributiva y formar a las personas que lo componen en este ámbito.
- Profundizar en el análisis de las brechas retributivas, atendiendo a las retribuciones efectivas y a cada uno de los complementos salariales y extrasalariales, para así poder ir identificando las causas de estas, de una manera más clara y profunda. Y calcular estas brechas a puestos de igual valor según la valoración con perspectiva de género realizada.
- Plantear acciones correctoras a las brechas detectadas.

7 OBJETIVOS DEL III PLAN DE IGUALDAD

El diseño del presente plan de igualdad toma como punto de partida la definición de la política de Asociación T4 sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se ha tomado en cuenta, los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Estos resultados han señalado las necesidades de mejora de la Asociación T4 en materia de igualdad, en relación a los desequilibrios y/o desigualdades a corregir, así como las necesidades de integración de la igualdad en su funcionamiento. Es así que, en función de tales necesidades, se hace necesario fijar una serie de metas a alcanzar para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

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

Objetivos Generales

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

Objetivos específicos

1. **Fomentar en la cultura organizacional igualitaria.**
2. **Equilibrar la presencia de trabajadoras y trabajadores en aquellos puestos, departamentos y áreas donde exista subrepresentación.**
3. **Fomentar la corresponsabilidad.**
4. **Facilitar la conciliación de la esfera personal, laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.**
5. **Impulsar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
6. **Mejorar la comunicación interna y externa en materia de igualdad.**
7. **Fomentar la participación en igualdad en el trabajo interno y con personas usuarias.**
8. **Ahondar en el trabajo con personas usuarias desde la perspectiva feminista.**

8 MEDIDAS DE IGUALDAD

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

ÁREAS		MEDIDAS (Nº)
Área 1	**Acceso y selección**	3
Área 2	**Clasificación profesional**	2
Área 3	**Formación**	5
Área 4	**Promoción**	1
Área 5	**Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina**	4
Área 6	**Ordenación del tiempo de trabajo, Conciliación y Corresponsabilidad**	2
Área 7	**Política retributiva**	1
Área 8	**Salud laboral y prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral**	6
Área 9	**Comunicación y dimensión externa**	27
TOTAL		**49**

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

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

8.1 Proceso de selección y contratación

ÁREA 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN								
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Año de realización			
					2023	2024	2025	2026
1.1 ♉ **En igualdad de condiciones priorizar a quien tenga formación en igualdad**	▶ Nª de personas, desglosado por sexo, ▶ Nª de personas con formación en igualdad, desglosado por sexo, presentados y contratados	Desarrollo de Personas	Documento de proceso de selección	1 persona (responsable desarrollo personas)	X	X	X	X
1.2 ♉ **Una persona de la Comisión realiza la acogida posterior para resolver dudas y clarificar información**	▶ Nº de acogidas realizadas ▶ Nº de veces en las que alguien de la comisión ha participado	Comisión de Igualdad	Despacho o sala de reuniones	1 persona (dinamizadora igualdad)	X	X	X	X
1.3 ♉ **Invitar a las nuevas contrataciones a las diferentes sesiones o grupos que estén activos (grupo de sesgo, sensibilización,...)**	▶ % de nuevas contrataciones que reciben invitación a participar en grupos ▶ % de nuevas contrataciones que participan en algun grupo	Comisión de Igualdad	Despacho o sala de reuniones	1 persona (dinamizadora de GT)	X	X	X	X

8.2 Clasificación profesional

ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL								
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Año de realización			
					2023	2024	2025	2026
2.1 ♂ **En igualdad de condiciones, se tratará de dar preferencia a la contratación de mujeres en aquellos puesto masculinizados, menos representado en el área a que pertenezca el puesto**	▶ Nª de contrataciones desagregado por sexo y puesto ▶ Nº de contrataciones en puestos con infrarrepresentación	Responsable de Desarrollo de Personas	Documento de proceso de selección	2 personas (desarrollo de personas y coordinación Ataubizu)	X	X	X	X
2.2 ♂ **Revisar guía Emakunde**	▶ Nº de recomendaciones incoporadas	Responsable de Desarrollo de Personas Comisión de Igualdad	Guía de Emakunde	2 personas (desarrollo de personas e Igualdad)		X		

8.3 Formación

ÁREA 3: FORMACIÓN								
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Año de realización			
					2023	2024	2025	2026
3.1 ♂ **Realizar una acción formativa potente en horas, ligada al Acompañamiento Social e Igualdad**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de personas que han participado, desagregado por sexo	Comisión de formación	Presupuesto ad hoc	Formadoras			X	X
3.2 ♂ **Meter en el catálogo de formación de T4 la formación online de Emakunde**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de personas que han participado, desagregado por sexo	Comisión de formación	Aplicativo	1 persona (responsable formación)	X	X	X	X
3.3 ♂ **Realizar formaciones puntuales para trabajar temas de igualdad.**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de personas que han participado, desagregado por sexo	Comisión de Igualdad Comisón de formación	Herramienta web online Menti.	2 personas		X		X
3.4 ♂ **Establecer como requisito que toda la formación que se realice, propia o contratada, integre la perspectiva de género**	▶ % de formadoras con experiencia en materia de igualdad	Comisión de formación	Aplicativo	1 persona (responsable formación)	X	X	X	X
3.5 ♂ **Crear una biblioteca feminista**	▶ Nº de préstamos realizados desagregados por sexo ▶ Nº de libros incorporados	Comisión de igualdad	Registro préstamos	3 personas (GT sensibilización)	X	X	X	X

8.4 Promoción

ÁREA 4: PROMOCIÓN								
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Año de realización			
					2023	2024	2025	2026
4.1 ♉ **Revisar y actualizar el documento de promoción interna**	▶ Documento realizado ▶ Fecha de actualización en Documentación	Resposables de desarrollo de personas	Documento de promoción interna Aplicativo	2 persona (desarrollo de personas)	X			
4.2 ♉ **En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se valorará la participación en actividades, GT,… relativas a la igualdad**	▶ Nª de promociones desagregado por sexo y puesto ▶ Nº de promociones en puestos teniendo en cuenta participación en actividades, GT,… relativas a la igualdad	Responsables de desarrollo de personas Comisión de Igualdad	Registro de acciones Documento de promoción interna	1 persona (responsable desarrollo de personas)	X	X	X	X
4.3 ♉ **Añadir al documento de promoción interna que estar acogida a medidas de conciliciación no es impedimento para la promoción interna**	▶ Documento realizado	Responsables de desarrollo de personas Comisión de Igualdad	Registro de acciones Documento de promoción interna	1 persona (responsable desarrollo de personas)	X			

8.5 Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina

ÁREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA								
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Año de realización			
					2023	2024	2025	2026
5.1 ♂ **Indagar en las brechas de opinión: estereotipos/conciliación**	▶ Nº de items incluidos a la encuesta anual ▶ Nº analisis realizados de los datos	Coordinador de Acompañamiento social	Cuestionario de evaluación anual	1 persona (coord. acomp. ss)	X	X	X	X
5.2 ♂ **Fomentar Corresponsabilidad en el buen ambiente laboral**	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Documentación sobre buen ambiente laboral	2 personas		X		X
5.3 ♂ **Revisar representatividad en los festivos de especial significación**	▶ % de muejres y hombres que trabajan los festivos	Responsable de Desarrollo de personas	Calendario anual de trabajadoras	1 persona (responsable desarrollo de personas)	X	X	X	
5.4 ♂ **Sensibilizar sobre Corresponsabilidad en los cuidados**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de medidas a las que se ha acogido, desagregado por sexo	Responsable de Desarrollo de personas Comisión de Iguadad	Documentación sobre corresponsabilidad en los cuidados	2 personas	X		X	
5.5 ♂ **Revisar los diferentes grupos y comisiones**	▶ Nº de revisones realizadas ▶ Nº de ajustes realizados	Comisión de Igualdad	Documento grupos	2 personas (dinamizadora igualdad, coord. acomp. ss.)	X		X	

8.6 Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

ÁREA 6: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSBILIDAD								
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Año de realización			
					2023	2024	2025	2026
6.1 ♉ **Recoger quien se acoge a medidas de conciliación**	▶ Nº de personas que se acoge a medidas de conciliación, dedagregado por sexos y por quienes tienen hijas/hijos, y/o personas a cargo	Responsable de Desarrollo de personas	Visualtime	1 persona (desarrollo personas)	X	X	X	X
6.2 ♉ **Atender de forma personalizada las necesidades de conciliación de las personas que conforman la plantilla.**	▶ Nº de solicitudes recibidas ▶ Nº de solicitudes aceptadas	Responsable de Desarrollo de personas	Aplicativo	1 persona (desarrollo personas)	X	X	X	X
6.3 ♉ **Difundir medidas de conciliación**	▶ Nº de acciones de difusión	Responsable de Desarrollo de personas	Documento	1 persona (desarrollo personas)	X	X	X	X

8.7 Retribución

ÁREA 7: RETRIBUCIÓN								
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Año de realización			
					2023	2024	2025	2026
7.1 ♉ **Hacer seguimiento desde la perspectiva de igualdad de trato de mujeres y hombres de los complemetos salariales, de todos los niveles profesionales.**	▶ Nº de brechas identificadas ▶ N º de medidas para reducir dicha brecha	Responsable de Desarrollo de personas	Registro retributivo anual	2 personas (desarrollo personas)	X	X	X	X
7.2 ♉ **Realizar un cuestionario de autopercepción salarial**	▶ Nº de respuestas segregadas por sexo ▶ N º de acciones de difusión del informe	Desarrollo de personas Comisión de igualdad	Informe de resultados	1 personas (Coordinador acomp.ss)		X		

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

ÁREA 8: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO								
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Año de realización			
					2023	2024	2025	2026
8.1 Difundir protocolo de acoso y subrayar que cualquier persona puede trasaldar situaciones de acoso	▶ Nº de difusiones ▶ Nº de vías de difusión utilizadas	Comisión de Igualdad	Protocolo de acoso	2 personas (asesoría confidencial)	x	x	x	x
8.2 Mantener vias de info: novedades, correos T4 cuando se revisa doc de acoso	▶ Nº de vías de difusión utilizadas ▶ Nº días/año en el tablón de novedades ▶ Nº de profesionales que recibido por correo el protocolo, desagregada por sexo	Comisión de Igualdad	Documentación	1 persona (dinamizadora igualdad)	x	x	x	x
8.3 Formación al personal ASESORIA CONFIDENCIAL	▶ Nº formaciones realizadas, desagregada por sexo	A.C. Comisión de formación	Formación	2 personas (asesoría confidencial)	x			
8.4 Evaluar factores que inciden en la resistencia del uso de la asesoría	▶ nº respuestas de la Evalación anual desagregadas por sexo	Coordinador de Acompañamiento social	Cuestionario Evaluación anual	2 personas (asesoría confidencial)	x	x	x	x
8.5 Sensibilizar en acoso sexual y por razón de sexo, corresponsabilidad	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Documentación	3 personas	x		x	
8.6 Crear una guía para la intervención en situaciones de acosos sexual y/o sexista entre personas usuarias	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Documentación	3 personas (Equipo de coordinación Ataubizu)	x			
8.7 Revisar el protocolo para incorporar medidas relacionadas con las personas LGTBI+ y con la participación en la Asesoría Confidencial	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Documentación	1 persona	x			

8.9 Comunicación y dimensión externa

ÁREA 9: COMUNICACIÓN Y DIMENSIÓN EXTERNA								
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	Año de realización			
					2023	2024	2025	2026
9.1 ♂ **Revisar y modificar, si fuere necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas (RRSS, chat,…)**	▶ Nº de revisiones realizadas ▶ Nº de modificaciones realizadas	Coordinador general	Ordenador	1 persona (CC GG)		X		X
9.2 ♂ **Fomentar el lenguaje igualitario interna y externamente**	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Guía de lenguaje no sexista	3 personas		X		X
9.3 ♂ **Difusion del Plan de Igualdad y seguimiento medidas (comunicar internamente y/o externamente, según qué medidas, los hitos que se van cumpliendo en las medidas)**	▶ Nº de difusiones realizadas, según persona o grupo destinatario (plantilla, clientes, proveduría, …) ▶ Nº de canales de difusión empleadas, según persona o grupo destinatario	Comisión de igualdad	Informe bianual de acciones	2 personas (dinamizadora igualdad y coordinador acomp.ss)		X		X
9.4 ♂ **Impulsar que todas las personas del equipo participen en 1 acción durante el plan**	▶ Nº de acciones de impulso realizadas ▶ Nº de acciones realizadas por la plantilla, desagregado por sexo	Comisión de Igualdad	Acciones del Plan de Igualdad	2 personas	X	X	X	X
9.5 ♂ **Mantener el grupo de trabajo de Sesgo, para continuar indagando en nuestra intervención, y difundir las conclusiones que se extraigan**	▶ Nº de sesiones mantenidas ▶ Nº de vías de difusión	Comisión de igualdad	Documento de reflexión sesgo	6 personas (GT sesgo)	X	X		
9.6 ♂ **Ahondar en las brechas de opiniones de la encuesta realizada (trabajo con perspectiva de género….)**	▶ Nº de acciones realizadas para ahondar ▶ Nº de acciones realizadas para reducir brecha	Comisión de igualdad	Documento de reflexión sesgo	6 personas(GT sesgo)	X	X		

9.7 ♂ **Participar días internacionales, campañas institucionales y alianzas estratégicas en materia de**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de encuentros institucionales	Comisión de igualdad	Documentación Calendario	5 personas (GT sensibilización)	X	X	X	X
9.8 ♂ **Realizar acciones de sensibilización con motivo de los días internacionales y/o campañas en materia de igualdad en la entidad.**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de participantes	Comisión de igualdad	Documentación Calendario	5 personas (GT sensibilización)	X	X	X	X
9.9 ♂ **Difusión de información, formación, materiales y actividades en relación al feminismo, diversidad sexual, nuevas masculinidades, corresponsabilidad…**	▶ Nº de difusiones realizadas ▶ Nº de participantes	Comisión de Igualdad	Documentación	2 personas	X	X	X	X
9.10 ♂ **Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo**	▶ % de informes y memorias que incluyen desagregación por sexo	Coordinador de Acompañamiento social	Informes de datos	1 persona (Coordinador acomp.ss)	X	X	X	X
9.11 ♂ **Incluir los informes de datos con las diferencias entre las diferentes personas y sus necesidades, niveles de atención, condiciones… (en las reuniones de casos, evaluaciones de procesos, etc.)**	▶ nº de covisiones ▶ nº evaluaciones de caso	Responsable de Planes individuales	Informes de covisiones	1 persona (responsable covisiones)	X	X	X	X
9.12 ♂ **Incluir en las encuestas de satisfacción de las personas usuarias preguntas sobre la perspectiva de género en la intervención**	▶ nº de cuestionarios de satisfacción desagregados por ▶ nº de preguntas relacionadas con la perspectiva de género	Responsable de Calidad de vida	Informe de satisfacción de usuarias	1 persona (responsable cdv)	X	X	X	X

9.13 Visibilizar el trabajo en igualdad que se realice en la web	▶ Existe un apartado de igualdad en la página web ▶ Nº de informaciones y noticias en materia de igualdad	Coordinador general	Página web	1 persona	X	X	X	X
9.14 Visibilizar en redes sociales y otros soportes de información que pueda utilizar la entidad.	▶ Nº de apariciones en RRSS.	Coordinador general	Redes sociales	1 persona (CC GG)	X	X	X	X
9.15 Mantener el grupo de autoapoyo de mujeres usuarias	▶ Nº de reuniones de grupo ▶ Nº de mujeres participantes	Área psicológica	Ficha técnica del grupo	2 personas (psicólogas responsables del grupo mujeres)	X	X	X	X
9.16 Realizar anualmente una Asamblea de mujeres de Ataubizu para recoger necesidades.	▶ Nº de asambleas realizadas ▶ Nº de mujeres participantes	Comisión de igualdad	Ficha técnica de la Asamblea	2 personas (área socioeducativa)	X	X	X	X
9.17 Dar a conocer a las mujeres usuarias, en el acceso a los programas, los servicios que se prestan, los específicos para mujeres y el compromiso de la entidad con crear un entorno seguro para ellas.	▶ Nº de acogidas a mujeres usuarias sobre servicios específicos	Coordinación Ataubizu	Guía de Itinerarios	2 personas (responsable ACP y área socioeducativa)	X	X	X	X
9.18 Mantener en el contrato de entrada de Ataubizu la claúsula que compromete a no llevar a cabo actuaciones que supongan agresión o discriminación o acoso por	▶ % de acogidas de entrada en las que se señala la claúsula	Coordinación Ataubizu	Guía de Itinerarios	1 persona (responsable ACP)	X	X	X	X

9.19 ♉ **Ofertar actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a los gustos de las mujeres y a fortalecer su empoderamiento como**	▶ Nº de actividades ofertadas ▶ Nº de mujeres participantes en actividades de ocio y tiempo libre	Coordinación Ataubizu	Planificación de actividades	2 personas (área socioeducativa)	X	X	X	X
9.20 ♉ **Visibilizar el decálogo feminista en tablones de anuncios (que muestre al personal, a las personas usuarias y visitas, el compromiso de la entidad con la igualdad y que ésta**	▶ Nº de publicaciones del decálogo	Comsión de igualdad	Decálogo feminista	2 personas (dinamizadora igualdad y CCGG)	X	X	X	X
9.21 ♉ **Mantener alianzas con instituciones y/o entidades en materia de género, VIH y/o exclusión social a nivel local, estatal y/o internacional.**	▶ Nº de reuniones ▶ Nº buenas prácticas compartidas	Comisión de igualdad Gerencia	Aplicativo	4 personas (GT redes externas y gerente)	X	X	X	X
9.22 ♉ **Realizar al menos 3 reuniones anuales de la Comisión de Igualdad**	▶ Nº de reuniones de la comisión de igualdad	Comisión de Igualdad	Planificación anual	1 personas (dinamizadora igualdad)	X	X	X	X
9.23 ♉ **Crear Grupos de trabajo temporales para desarrollar las acciones del Plan de igualdad**	▶ Nº de Grupos de Trabajo ▶ Nº de reuniones de los Grupos de Trabajo ▶ Nº de participantes diferentes	Comisión de Igualdad	Planificación anual	5 personas (Comisión igualdad)	X	X	X	X
9.24 ♉ **Mantener un tablón denominado Punto Lila con material de documentación impreso sobre igualdad**	▶ Nº días/año del punto lila activo	Comisión de Igualdad	Planificación anual	2 personas (GT sensibilización)	X	X	X	X
9.25 ♉ **Mantener la perspectiva de género en documentos internos de la entidad que se creen o modifiquen.**	▶ Nº de documentos revisados	Comisión de Igualdad	Documentos internos	5 personas (GT)	X	X	X	X

9 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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

SEGUIMIENTO

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

1. El conocimiento de qué se hace y grado de cumplimiento.
2. La toma de decisiones para reajustar la programación anual a las necesidades observadas y mejorar la implementación de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.
3. Facilitar la evaluación final del Plan para la Igualdad, en lo que al cumplimiento o realización de actuaciones se refiere.

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

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

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

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

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

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

10 EVALUACIÓN Y REVISIÓN

EVALUACIÓN

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

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

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

1. Evaluación de proceso

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

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

2. Evaluación de resultados

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

3. Evaluación de impacto

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

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

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

En Anexo se incluye la herramienta para la Evaluación intermedia (a los dos años de vigencia del plan para la igualdad) y Evaluación Final del plan de igualdad (que se realiza una vez finalizada los 4 años de vigencia del plan).

REVISIÓN

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

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

1. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

11 CALENDARIO DE ACTUACIONES

11.1 Proceso de selección y contratación

ÁREA 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA SEGUIMIENTO
1.1 **En igualdad de condiciones priorizar a quien tenga formación en igualdad**	▶ Nª de personas, desglosado por sexo, ▶ Nª de personas con formación en igualdad, desglosado por sexo, presentados y contratados	Responsable de Desarrollo de Personas	Documento de proceso de selección	1 persona (responsable desarrollo personas)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
1.2 **Una persona de la Comisión realiza la acogida posterior para resolver dudas y clarificar información**	▶ Nº de acogidas realizadas ▶ Nº de veces en las que alguien de la comisión ha participado	Comisión de Igualdad	Despacho o sala de reuniones	1 persona (dinamizadora igualdad)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
1.3 **Invitar a las nuevas contrataciones a las diferentes sesiones o grupos que estén activos (grupo de sesgo, sensibilización,...)**	▶ % de nuevas contrataciones que reciben invitación a participar en grupos ▶ % de nuevas contrataciones que participan en algun grupo	Comisión de Igualdad	Despacho o sala de reuniones	1 persona (dinamizadora de GT)	**20/02/2023**	**31/01/2025**

11.2 Clasificación profesional

ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA SEGUIMIENTO
2.1 ♉ **En igualdad de condiciones, se tratará de dar preferencia a la contratación de mujeres en aquellos puesto masculinizados, menos representado en el área a que pertenezca el puesto**	▶ Nª de contrataciones desagregado por sexo y puesto ▶ Nº de contrataciones en puestos con infrarrepresentación	Responsable de Desarrollo de Personas	Documento de proceso de selección	2 personas (desarrollo de personas y coordinación Ataubizu)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
2.2 ♉ **Revisar guía Emakunde**	▶ Nº de recomendaciones incoporadas	Responsable de Desarrollo de Personas Comisión de Igualdad	Guía de Emakunde	2 personas (desarrollo de personas e Igualdad)	**15/02/2024**	**31/01/2025**

11.3 Formación

ÁREA 3: FORMACIÓN						
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA SEGUIMIENTO
3.1 ♉ **Realizar una acción formativa potente en horas, ligada al Acompañamiento Social e Igualdad**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de personas que han participado, desagregado por sexo	Comisión de formación	Presupuesto ad hoc	Formadoras	**01/03/2025**	**01/06/2026**
3.2 ♉ **Meter en el catálogo de formación de T4 la formación online de Emakunde**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de personas que han participado, desagregado por sexo	Comisión de formación	Aplicativo	1 persona (responsable formación)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
3.3 ♉ **Realizar formaciones puntuales para trabajar temas de igualdad.**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de personas que han participado, desagregado por sexo	Comisión de Igualdad Comisón de formación	Herramienta web online Menti.	2 personas	**01/06/2024**	**31/01/2025**
3.4 ♉ **Establecer como requisito que toda la formación que se realice, propia o contratada, integre la perspectiva de género**	▶ % de formadoras con experiencia en materia de igualdad	Comisión de formación	Aplicativo	1 persona (responsable formación)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
3.5 ♉ **Crear una biblioteca feminista**	▶ Nº de préstamos realizados desagregados por sexo ▶ Nº de libros incorporados	Comisión de igualdad	Registro préstamos	3 personas (GT sensibilización)	**20/02/2023**	**31/01/2025**

11.4 Promoción

ÁREA 4: PROMOCIÓN						
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA SEGUIMIENTO
4.1 ♉ **Revisar y actualizar el documento de promoción interna**	▶ Documento realizado ▶ Fecha de actualización en Documentación	Resposables de desarrollo de personas	Documento de promoción interna Aplicativo	2 persona (desarrollo de personas)	**30/09/2023**	**01/06/2024**
4.2 ♉ **En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se valorará la participación en actividades, GT,… relativas a la igualdad**	▶ Nª de promociones desagregado por sexo y puesto ▶ Nº de promociones en puestos teniendo en cuenta participación en actividades, GT,… relativas a la igualdad	Responsables de desarrollo de personas Comisión de Igualdad	Registro de acciones Documento de promoción interna	1 persona (responsable desarrollo de personas)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
4.3 ♉ **Añadir al documento de promoción interna que estar acogida a medidas de conciliciación no es impedimento para la promoción interna**	▶ Documento realizado	Responsables de desarrollo de personas Comisión de Igualdad	Registro de acciones Documento de promoción interna	1 persona (responsable desarrollo de personas)	**30/09/2023**	**01/06/2024**

11.5 Condiciones de trabajo e infrarrepresentación femenina

ÁREA 5: CONDICIONES DE TRABAJO E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA						
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA SEGUIMIENTO
5.1 ♂ **Indagar en las brechas de opinión: estereotipos/conciliación**	▶ Nº de items incluidos a la encuesta anual ▶ Nº analisis realizados de los datos	Coordinador de Acompañamiento social	Cuestionario de evaluación anual	1 persona (coord. acomp. ss)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
5.2 ♂ **Fomentar Corresponsabilidad en el buen ambiente laboral**	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Documentación sobre buen ambiente laboral	2 personas	**08/02/2024**	**01/06/2026**
5.3 ♂ **Revisar representatividad en los festivos de especial significación**	▶ % de muejres y hombres que trabajan los festivos	Responsable de Desarrollo de personas	Calendario anual de trabajadoras	1 persona (responsable desarrollo de personas)	**20/02/2023**	**10/10/2025**
5.4 ♂ **Sensibilizar sobre Corresponsabilidad en los cuidados**	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de medidas a las que se ha acogido, desagregado por sexo	Responsable de Desarrollo de personas Comisión de Iguadad	Documentación sobre corresponsabilidad en los cuidados	2 personas	**20/02/2023**	**31/01/2026**
5.5 ♂ **Revisar los diferentes grupos y comisiones**	▶ Nº de revisones realizadas ▶ Nº de ajustes realizados	Comisión de Igualdad	Documento grupos	2 personas (dinamizadora igualdad, coord. acomp. ss.)	**20/02/2023**	**31/01/2026**

11.6 Ordenación del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

ÁREA 6: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSBILIDAD						
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA SEGUIMIENTO
6.1 ♉ **Recoger quien se acoge a medidas de conciliación**	▶ Nº de personas que se acoge a medidas de conciliación, dedagregado por sexos y por quienes tienen hijas/hijos, y/o personas a cargo	Responsable de Desarrollo de personas	Visualtime	1 persona (desarrollo personas)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
6.2 ♉ **Atender de forma personalizada las necesidades de conciliación de las personas que conforman la plantilla.**	▶ Nº de solicitudes recibidas ▶ Nº de solicitudes aceptadas	Responsable de Desarrollo de personas	Aplicativo	1 persona (desarrollo personas)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
6.3 ♉ **Difundir medidas de conciliación**	▶ Nº de acciones de difusión	Responsable de Desarrollo de personas	Documento	1 persona (desarrollo personas)	**20/02/2023**	**31/01/2025**

11.7 Retribución

ÁREA 7: RETRIBUCIÓN						
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA SEGUIMIENTO
7.1 ♉ **Hacer seguimiento desde la perspectiva de igualdad de trato de mujeres y hombres de los complemetos salariales, de todos los niveles profesionales.**	▶ Nº de brechas identificadas ▶ N º de medidas para reducir dicha brecha	Responsable de Desarrollo de personas	Registro retributivo anual	2 personas (desarrollo personas)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
7.2 ♉ **Realizar un cuestionario de autopercepción salarial**	▶ Nº de respuestas segregadas por sexo ▶ N º de acciones de difusión del informe	Desarrollo de personas Comisión de igualdad	Informe de resultados	1 personas (Coordinador acomp.ss)	**20/02/2024**	**31/01/2025**

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

ÁREA 8: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO						
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA SEGUIMIENTO
8.1 ♂ Difundir protocolo de acoso y subrayar que cualquier persona puede trasaldar situaciones de acoso	▶ Nº de difusiones ▶ Nº de vías de difusión utilizadas	Comisión de Igualdad	Protocolo de acoso	2 personas (asesoría confidencial)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
8.2 ♂ Mantener vias de info: novedades, correos T4 cuando se revisa doc de acoso	▶ Nº de vías de difusión utilizadas ▶ Nº días/año en el tablón de novedades ▶ Nº de profesionales que recibido por correo el protocolo, desagregada por sexo	Comisión de Igualdad	Documentación	1 persona (dinamizadora igualdad)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
8.3 ♂ Formación al personal ASESORIA CONFIDENCIAL	▶ Nº formaciones realizadas, desagregada por sexo	AC Comisión de formación	Formación	2 personas (asesoría confidencial)	**30/09/2023**	**30/09/2024**
8.4 ♂ Evaluar factores que inciden en la resistencia del uso de la asesoría	▶ nº respuestas de la Evalación anual desagregadas por sexo	Coordinador de Acompañamiento social	Cuestionario Evaluación anual	2 personas (asesoría confidencial)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
8.5 ♂ Sensibilizar en acoso sexual y por razón de sexo, corresponsabilidad	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Documentación	3 personas	**20/02/2023**	**31/01/2025**
8.6 ♂ Crear una guía para la intervención en situaciones de acosos sexual y/o sexista	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Documentación	3 personas (Equipo de coordinación Ataubizu)	**20/02/2023**	**20/02/2024**
8.7 ♂ Revisar el protocolo para incorporar medidas relacionadas con las personas LGTBI+ y con la participación en la Asesoría Confidencial	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad RLT	Protocolo acoso	1 persona	**20/02/2023**	**20/02/2024**

11.9 Comunicación y dimensión externa

ÁREA 9: COMUNICACIÓN Y DIMENSIÓN EXTERNA						
MEDIDAS / ACCIONES	INDICADORES	GRUPOS IMPLICADOS (RESPONSABLE)	RECURSOS MATERIALES NECESARIOS	RECURSOS HUMANOS NECESARIOS	FECHA INICIO	FECHA SEGUIMIENTO
9.1 Revisar y modificar, si fuere necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas (RRSS, chat,…)	▶ Nº de revisiones realizadas ▶ Nº de modificaciones realizadas	Coordinador general	Ordenador	1 persona (CC GG)	**20/02/2024**	**31/01/2025**
9.2 Fomentar el lenguaje igualitario interna y externamente	▶ Nº de acciones realizadas	Comisión de Igualdad	Guía de lenguaje no sexista	3 personas	**20/02/2024**	**31/01/2025**
9.3 Difusion del Plan de Igualdad y seguimiento medidas (es decir, comunicar internamente y/o externamente, según qué medidas, los hitos que se van cumpliendo en las medidas)	▶ Nº de difusiones realizadas, según persona o grupo destinatario (plantilla, clientes, ▶ Nº de canales de difusión empleadas, según persona o grupo destinatario	Comisión de igualdad	Informe bianual de acciones	2 personas (dinamizadora igualdad y coordinador acomp.ss)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.4 Impulsar que todas las personas del equipo participen en 1 acción durante el plan	▶ Nº de acciones de impulso realizadas ▶ Nº de acciones realizadas por parte de la plantillas, desagregado por sexo	Comisión de Igualdad	Acciones del Plan de Igualdad	2 personas	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.5 Mantener el grupo de trabajo de Sesgo, para continuar indagando en nuestra intervención, y difundir las conclusiones que se extraigan	▶ Nº de sesiones mantenidas ▶ Nº de vías de difusión	Comisión de igualdad	Documento de reflexión sesgo	6 personas (GT sesgo)	**20/02/2023**	**30/09/2024**
9.6 Ahondar en las brechas de opiniones de la encuesta realizada (trabajo con perspectiva de género….)	▶ Nº de acciones realizadas para ahondar ▶ Nº de acciones realizadas para reducir brecha	Comisión de igualdad	Documento de reflexión sesgo	6 personas(GT sesgo)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.7 Participar días internacionales, campañas institucionales y alianzas estratégicas en materia de igualdad.	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de encuentros institucionales	Comisión de igualdad	Documentación Calendario	5 personas (GT sensibilización)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.8 Realizar acciones de sensibilización con motivo de los días internacionales y/o campañas en materia de igualdad en la entidad.	▶ Nº de acciones realizadas ▶ Nº de participantes	Comisión de igualdad	Documentación Calendario	5 personas (GT sensibilización)	**20/02/2023**	**31/01/2025**

9.9 ♂ **Difusión de información, formación, materiales y actividades en relación al feminismo, diversidad sexual, nuevas masculinidades, corresponsabilidad…**	▶ Nº de difusiones realizadas ▶ Nº de participantes	Comisión de Igualdad	Documentación	2 personas	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.10 ♂ **Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo**	▶ % de informes y memorias que incluyen desagregación por sexo	Coordinador de Acompañamiento social	Informes de datos	1 persona (Coordinador acomp.ss)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.11 ♂ **Incluir los informes de datos con las diferencias entre las diferentes personas y sus necesidades, niveles de atención, condiciones… en las reuniones de casos, evaluaciones de procesos…**	▶ nº de covisiones ▶ nº evaluaciones de caso	Responsable de Planes individuales	Informes de covisiones	1 persona (responsable covisiones)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.12 ♂ **Incluir en las encuestas de satisfacción de las personas usuarias preguntas sobre la perspectiva de género en la intervención**	▶ nº de cuestionarios de satisfacción desagregados por ▶ nº de preguntas relacionadas con la perspectiva de género	Responsable de Calidad de vida	Informe de satisfacción de usuarias	1 persona (responsable cdv)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.13 ♂ **Visibilizar el trabajo en igualdad que se realice en la web**	▶ Existe un apartado de igualdad en la página web ▶ Nº de informaciones y noticias en materia de igualdad	Coordinador general	Página web	1 persona	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.14 ♂ **Visibilizar en redes sociales y otros soportes de información que pueda utilizar la entidad.**	▶ Nº de apariciones en RRSS.	Coordinador general	Redes sociales	1 persona (CC GG)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.15 ♂ **Mantener el grupo de autoapoyo de mujeres usuarias**	▶ Nº de reuniones de grupo ▶ Nº de mujeres participantes	Área psicológica	Ficha técnica del grupo	2 personas (psicólogas responsables del grupo mujeres)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.16 ♂ **Realizar anualmente una Asamblea de mujeres de Ataubizu para recoger necesidades.**	▶ Nº de asambleas realizadas ▶ Nº de mujeres participantes	Comisión de igualdad	Ficha técnica de la Asamblea	2 personas (área socioeducativa)	**20/02/2023**	**31/01/2025**

9.17 ♉ **En el acceso a los programas, dar a conocer a posibles mujeres usuarias la entidad y los servicios que se prestan, los específicos para mujeres si los hubiera en ese momento y el compromiso de la entidad con crear un entorno seguro para ellas.**	▶ Nº de acogidas a mujeres usuarias sobre servicios específicos	Coordinación Ataubizu	Guía de Itinerarios	2 personas (responsable ACP y área socioeducativa)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.18 ♉ **Mantener en el contrato de entrada de Ataubizu la claúsula que compromete a no llevar a cabo actuaciones que supongan agresión o discriminación o acoso por razón de sexo.**	▶ % de acogidas de entrada en las que se señala la claúsula	Coordinación Ataubizu	Guía de Itinerarios	1 persona (responsable ACP)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.19 ♉ **Ofertar actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a los gustos de las mujeres y a fortalecer su empoderamiento como mujeres.**	▶ Nº de actividades ofertadas ▶ Nº de mujeres participantes en actividades de ocio y tiempo libre	Coordinación Ataubizu	Planificación de actividades	2 personas (área socioeducativa)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.20 ♉ **Visibilizar el decálogo feminista en tablones de anuncios, que muestre al personal, a las personas usuarias y visitas, el compromiso de la entidad con la igualdad y que ésta es un valor de la entidad.**	▶ Nº de publicaciones del decálogo	Comsión de igualdad	Decálogo feminista	2 personas (dinamizadora igualdad y CCGG)	**20/02/2023**	**31/01/2025**

9.21 ♉ **Mantener alianzas con instituciones y/o entidades en materia de género, VIH y/o exclusión social a nivel local, estatal y/o internacional.**	▶ Nº de reuniones ▶ Nº buenas prácticas compartidas	Comisión de igualdad Gerencia	Aplicativo	4 personas (GT redes externas y gerente)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.22 ♉ **Realizar al menos 3 reuniones anuales de la Comisión de Igualdad**	▶ Nº de reuniones de la comisión de igualdad	Comisión de Igualdad	Planificación anual	1 personas (dinamizadora igualdad)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.23 ♉ **Crear Grupos de trabajo temporales para desarrollar las acciones del Plan de igualdad**	▶ Nº de Grupos de Trabajo ▶ Nº de reuniones de los Grupos de Trabajo ▶ Nº de participantes diferentes	Comisión de Igualdad	Planificación anual	5 personas (Comisión igualdad)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.24 ♉ **Mantener un tablón denominado Punto Lila con material de documentación impreso sobre igualdad**	▶ Nº días/año del punto lila activo	Comisión de Igualdad	Planificación anual	2 personas (GT sensibilización)	**20/02/2023**	**31/01/2025**
9.25 ♉ **Mantener la perspectiva de género en documentos internos de la entidad que se creen o modifiquen.**	▶ Nº de documentos revisados	Comisión de Igualdad	Documentos internos	5 personas (GT)	**20/02/2023**	**31/01/2025**

12 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

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

13 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

El órgano encargado de la implantación, seguimiento y evaluación será **Comisión de Seguimiento y Evaluación** en la que participarán, por un lado, personas que representan a la entidad. Es decir:

- **Verónica de Lucas Sánchez**
- **María Cristina García de Andoin Martin**
- **Davinia Alonso García**
- **Igor Santos Miguel**

Y por otro las personas que representan a la plantilla, en este caso:

- **Susana Garvín López**
- **Jenifer Sainz Llamosas**

La persona encargada de la **coordinación** de la Comisión será Susana Garvín. Las funciones de la coordinación del plan de igualdad serán las siguientes:

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

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

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

Este Plan de Igualdad de mujeres y hombres en Asociación T4, queda aprobado por la Comisión negociadora del plan de igualdad, el 20 de febrero de 2023.

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

Nombre y apellidos: Puesto: DNI:	Nombre y apellidos: Sindicato: DNI:
Nombre y apellidos: Puesto: DNI:	Nombre y apellidos: Sindicato: DNI:

14 ANEXOS

14.1 Anexo. Ficha de seguimiento

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

Cuestionario para el seguimiento

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

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

14.2 Anexo. Informe de seguimiento

Informe de seguimiento

[Periodo de referencia]

1. **Datos generales**
   - Razón social.
   - Fecha del informe.
   - Periodo de análisis.
   - Órgano/Persona que lo realiza.
2. **Información de resultados para cada área de actuación**
   - Fichas de seguimiento de medidas.
   - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
3. **Información sobre el proceso de implantación**
   - Adecuación de los recursos asignados.
   - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
   - Soluciones adoptadas en su caso.
4. **Información sobre impacto**
   - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
   - Cambios en la gestión y clima empresarial.
   - Corrección de desigualdades.
5. **Conclusiones y propuestas**
   - Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

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

14.3 Anexo. Evaluación intermedia y final

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

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

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

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

5. Conclusiones y propuestas

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