

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2012-2014

AGINTZARI SOCIEDAD COOPERATIVA DE INICIATIVA SOCIAL

ENTIDAD COLABORADORA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Contenido

1- Introducción.....	3
2- Marco teórico y legal	4
3- Metodología	6
4- Resultados del Diagnóstico (DAFO).....	7
5- Plan de Igualdad	11
5.1- Características del Plan de Igualdad	11
5.2- Estructuras y recursos para la Igualdad	12
5.3- Áreas de intervención	13
5.4- Objetivos, acciones, responsables e indicadores.....	14
5.5- Plan de Comunicación	14
6- Estrategia de implantación, seguimiento y evaluación	15
6.1- Cronograma de implantación	15
6.2- Seguimiento (ficha para cada acción)	16
6.3- Evaluación.....	17
ANEXO	18

1.Introducción

El presente II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Agintzari, se encuadra dentro de la trayectoria Agintzari para la consecución de la Igualdad real de Mujeres y Hombres dentro de la Cooperativa.

Este camino se inicia en 2007 mediante la elaboración del I Diagnóstico de Igualdad, el I Plan de Igualdad, el reconocimiento por parte de Emakunde de Agintzari como Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en el año 2009, etc....

Tras la evaluación del I Plan de Igualdad, y a tenor de las dificultades detectadas para analizar de manera efectiva diferentes aspectos de la realidad de la cooperativa que permitiesen una adecuación efectiva de objetivos y acciones, se plantea la posibilidad de mantener o incluso incrementar el nivel de compromiso de Agintzari en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres a través de la capacitación interna para su gestión y así mejorar la efectividad del trabajo realizado.

Este planteamiento estratégico de adoptar la gestión de la Igualdad a nivel interno viene derivada de la realidad de crecimiento en el número de personas socias y empleadas, que, de mantenerse, haría que en breve se superase el límite de personas trabajadoras que marca la obligatoriedad de la existencia de un Plan de Igualdad con garantías. Si bien la entidad, hasta el momento, ha trabajado en esta materia desde el compromiso con igual motivación como elemento central en el avance hacia la igualdad, se plantea la obligatoriedad potencial como un incentivo para la mejora de la gestión de la Igualdad dentro de la gestión global de la Entidad, asegurando garantías para su transversalidad.

Por ello, tras la reestructuración de la Comisión de Igualdad, se inicia un proceso de formación-acción dentro de la misma para adquirir los conocimientos y herramientas técnicas necesarias para la elaboración de este II Diagnóstico de la situación de la Igualdad tras la evaluación del I Plan de Igualdad y el subsiguiente, del que deriva el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Agintzari SCIS.

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Agintzari tendrá una vigencia de tres años, aunque su difusión e inicio de implementación se iniciará en el último trimestre de 2011. Se opta por un plan trienal entendiéndose que es una temporalidad suficiente para abordar una serie de objetivos a medio plazo y facilitar un primer recorrido de Agintzari en la gestión interna de la igualdad dentro de la cooperativa de manera realista y facilitando el seguimiento y evaluación de manera continuada.

2. Marco teórico y legal

El marco normativo bajo el que se sustentan las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres abarca la mayoría de legislaciones en sus diferentes ámbitos competenciales, siendo especialmente reseñables a la hora de contextualizar las acciones derivadas de la implantación de la igualdad en todas las entidades públicas y/privadas las que se presentan a continuación:

- **La Declaración Universal de Derechos Humanos** da inicio a la normativa sobre igualdad de mujeres y hombres (1948).
- En 1979 la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres** declara que éstas son: *“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles o en cualquier otra esfera”*.
- **Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de las Naciones Unidas** (Beijing, 1995) y sus posteriores sesiones de Beijing + 5 (New York, 2000), Beijing + 10 (New York, 2005) y Beijing + 15 (New York, 2010).
- **La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de Marzo**, plantea promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad de las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva.
 - ▶ El Título IV, que recoge el **derecho al trabajo en igualdad para mujeres y hombres**, promueve que se implanten medidas para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, además de incluir como parte de los derechos de las personas trabajadoras, la protección frente al acoso por razón de sexo.
 - ▶ Además de incluir como deber general de las entidades de respetar el principio de igualdad de manera transversal, se contempla de manera específica el deber de elaborar Planes de Igualdad cuando el total de personal (mediante contrato laboral o societario) supere las 250 personas. Se añade además la **conveniencia de elaborar medidas tendentes a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres** en entidades con menor grueso de personas trabajadoras/socias.
- **La Ley 4/2005, de 18 de Febrero**, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, define una relación de funciones que cada una de las entidades públicas ha de desarrollar en su ámbito de actuación. Entre ellas el artículo 15.3 destaca la necesidad de aprobar planes y programas para la igualdad, de acuerdo con las líneas de intervención y directrices establecidas en la Planificación General del Gobierno Vasco.
 - ▶ Entre estas funciones se encuentra la de **impulsar la integración de la igualdad dentro del ámbito empresarial**, línea clave de actuación desarrollada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer mediante la

creación de la figura de Entidad Colaboradora (Decreto 424/1994) , en la que se incluye Agintzari desde el año 2008.

- ▶ **Los principios generales del art. 3 y los artículos 16, 18.4 y 23** son de aplicación no sólo a los poderes públicos vascos sino **a las entidades privadas** que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos.

✓ Art. 3: *“Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos (...y entidades privadas que suscriban contratos con ellos...) en materia de igualdad son los siguientes: la igualdad de trato; la igualdad de oportunidades; el respeto a la diversidad y a la diferencia; la integración de la perspectiva de género; la acción positiva; la eliminación de roles y estereotipos de género en función del sexo; la representación equilibrada y la coordinación y la colaboración.”*

✓ El art. 16 establece la **necesidad de adecuar las estadísticas y estudios incluyendo sistemáticamente la variable sexo** en la recogida y análisis de datos, en el diseño de indicadores que permitan el conocimiento de la realidad propia y aquella en la que interviene con el fin de asegurar la integración efectiva de la perspectiva de género en su actividad ordinaria.

✓ El art. 18.4 declara que los poderes públicos (y las entidades contratadas y/o receptoras de subvenciones) deben hacer un **uso no sexista de todo tipo de lenguaje** en los documentos y soportes que se reproduzca directamente o a través de terceras personas o entidades.

✓ El art. 23 dispone que se debe promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una **presencia equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada**.

➤ **El Estatuto de los Trabajadores de 1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.**

▶ El art. 4, referente a los derechos laborales, establece, como derecho básico, entre otros, el de **no discriminación** *“...directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil...”*.

▶ Este mismo art. 4 recoge, en el apartado f) el derecho a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida entre ello la **protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, entre otros.

- ▶ El art. 24.2 establece que “...los **ascensos y la promoción profesional** se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la **ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres**, pudiéndose establecer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”.
- ▶ El art. 28 recoge la obligatoriedad de la **remuneración igualitaria** para mujeres y hombres.
- ▶ Artículos 48, 48 bis y siguientes establecen las condiciones básicas para asegurar mínimos respecto a la **conciliación de la vida familiar y laboral**.

- ➔ El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE (y anteriores), aprobado en 2010, que recoge y desarrolla las directrices para la IX Legislatura en materia de igualdad de Mujeres y Hombres.

3. Metodología de elaboración del II Plan de Igualdad

Desde finales de 2010 hasta Enero de 2011 Agintzari realiza la evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del año e inicia un proceso de reflexión y reestructuración de la Comisión de Igualdad de la que deriva la apuesta por la elaboración interna de un nuevo diagnóstico de situación de la igualdad de Mujeres y Hombres en la cooperativa y el diseño de un II Plan de Igualdad para 2012-2014.

Durante Febrero y Marzo de 2011 la Comisión de Igualdad planifica el II Diagnóstico de la situación de la igualdad en la cooperativa, iniciándose con la asunción de la gestión de los objetivos y acciones en materia de igualdad a nivel interno, siendo la Comisión de Igualdad el organismo que diseñase, implementase, realizase la comunicación, seguimiento y evaluación del mismo con presencia del Consejo de Dirección y del Consejo Rector.

Tras esta fase de planificación del Diagnóstico, que se plantea desde una metodología de formación-acción dentro de la propia Comisión de Igualdad, se presenta esta nueva apuesta de gestión de la Igualdad a Emakunde en forma de planteamiento estratégico.

De forma paralela al Diagnóstico y Plan, se mantiene (y va a mantenerse) este plan de formación acción interno de la Comisión de Igualdad mediante la formación continuada para la capacitación (conocimientos técnicos en materia de Igualdad de mujeres y hombres, herramientas, etc.) y como proceso de calidad interno. Los meses de trabajo más intenso en este sentido serían marzo y abril.

Desde Mayo hasta finales de verano se elabora el II Diagnóstico de Igualdad dentro de la cooperativa, con una metodología basada en:

- Recogida y tratamiento de datos sobre situación de la plantilla en la cooperativa, especialmente en cuanto a los indicadores diseñados como clave en el esquema del Diagnóstico, que fueron pretestados para conocer su validez como tal.

- Diseño y difusión de un cuestionario a la plantilla de Agintzari, siendo contestados y analizados 133 en base a 22 preguntas entre abiertas y cerradas, que abarcaban áreas de interés central como la valoración y grado de compromiso de la igualdad entre el personal societario y trabajador, propuestas de mejora, aportaciones, etc.
- Reuniones semanales o quincenales de la Comisión de Igualdad para redefinir, eliminar o incluir indicadores, así como para analizar la información recibida de la recogida de datos cuantitativos y cualitativos.
- Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de los datos recogidos la Comisión de Igualdad elabora un borrador del Diagnóstico que es difundido entre el Consejo de Dirección y Consejo rector, abriéndose espacio para aportaciones.

Tras la recogida e integración de las aportaciones se inicia el diseño del borrador del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, basándose en el DAFO derivado de este II Diagnóstico. El diseño del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Agintzari finaliza en el mes de Septiembre y características se exponen en el apartado 5.1. del presente documento.

Durante el mes de Octubre se abre otro espacio para aportaciones al II Plan de Igualdad, tras lo que es validado por el Consejo de Dirección y el Consejo Rector, así como la Gerencia.

Tras la aprobación de los organismos de responsabilidad y gestión, se envía el II Plan a Emakunde, para su análisis experto y devolución de sugerencias.

En Noviembre se presentará el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Agintzari a toda la cooperativa dedicándose para ello un espacio de la Asamblea organizada para ese mes.

4-.Resultados del Diagnóstico (DAFO)

A raíz de los resultados del Diagnóstico realizado, se definieron una serie de fortalezas y oportunidades, así como de áreas de mejora derivadas de los puntos débiles detectados para cada área objeto de análisis. Este esquema de fortalezas y propuesta de mejoras por área ha sido la base para la definición de objetivos y acciones a diseñar e implementar en el II Plan de Igualdad de mujeres y hombres. Se entiende que cada área ha de poseer sus áreas de mejora definidas ya que cuentan con una realidad diferencial y es la manera de garantizar la efectividad del diagnóstico y su ajuste a la realidad actual de Agintzari en materia de Igualdad de mujeres y hombres.

Al dividir estas mejoras por áreas, además, se facilita la detección de nuevas propuestas de mejora o fortalezas que permitirán reelaborar o potenciar diferentes objetivos y acciones así como su posterior evaluación y proceso de mejora continua.

De esta manera se espera poder elaborar herramientas y medidas concretas especializadas para garantizar la efectividad del próximo plan de igualdad así como facilitar la incorporación de la perspectiva de género de manera más transversal.

PUNTOS FUERTES/OPORTUNIDADES	ÁREAS DE MEJORA
Área 1: Compromiso y conocimiento	
Histórico de Agintzari en materia de Igualdad con un I Plan desarrollado y evaluado en 2010. Se parte de una experiencia previa en las diferentes áreas	Escaso conocimiento por parte del personal societario y trabajador respecto a las acciones realizadas en materia de Igualdad y de la estructura (Comisión de Igualdad) que las diseña, implementa y evalúa
Compromiso por parte de Agintzari de la asunción de la gestión de la Igualdad a nivel interno que facilitaría la incorporación de la perspectiva de género a nivel transversal	Proceso lento necesario para la capacitación y consolidación de la Comisión de Igualdad como ente diseñador, impulsor y evaluador de las acciones desarrolladas en materia de Igualdad.
La naturaleza de Agintzari como cooperativa facilita la asunción de la Igualdad como un valor social intrínseco y de desarrollo de la propia entidad. Facilidad para la motivación en un entorno laboral que se basa en la cooperación y mejora continua.	En la actualidad, la motivación del personal societario respecto a la necesidad del impulso e implicación personal en la consecución de la Igualdad dentro de la cooperativa no es alto
La Comisión de Igualdad se ha reestructurado tras el I Plan de Igualdad con carácter heterogéneo y multidisciplinar	Inestabilidad en la estructura de Igualdad hasta el momento, por bajas a causa de cargas de trabajo, bajas laborales, etc. Necesidad de fortalecer la presencia de la Comisión de Igualdad en las diversas planificaciones como garantía de la transversalidad de género en el planteamiento estratégico y operativo de la cooperativa.
Personas dentro de la Comisión de Igualdad con formación en materia de diseño de planes de Igualdad, en incorporación de la perspectiva de género en la intervención social, etc.	Escaso conocimiento de las políticas y buenas prácticas en materia de Igualdad desarrolladas por otras empresas del sector de la Intervención Social . Además no existe metodología proporcionada por las instituciones de impulso de la igualdad adaptadas a cooperativas y a entidades del ámbito de la Intervención Social.
Por su naturaleza presencial en diferentes proyectos la Intervención social, su labor en materia de igualdad puede resultar positivamente viral y ejemplarizante a otras empresas del sector y a áreas sociales de exclusión donde se hace más necesaria una intervención en este sentido	La diversidad de servicios y equipos de trabajo dificulta la integración de la perspectiva de género de manera transversal.

PUNTOS FUERTES/OPORTUNIDADES	ÁREAS DE MEJORA
Área 2: Comunicación desde la perspectiva de género	
Objetivos y acciones en esta área diseñadas en el anterior Plan de Igualdad han producido avances significativos en la revisión del lenguaje y de la comunicación desde la perspectiva de género	Escasa publicidad a nivel interno de las medidas y herramientas diseñadas por la cooperativa para la utilización sistemática del lenguaje y comunicación inclusiva
Avances en el uso de una comunicación inclusiva extendida a los niveles superiores (Consejo de Dirección y Consejo rector) e incorporada a documentos claves en la filosofía de la entidad	<p>No se han diseñado herramientas y técnicas para la formación del personal societario y contratado en materia de comunicación inclusiva adaptadas a la realidad de la Intervención social.</p> <p>La utilización de una comunicación inclusiva depende más de la iniciativa personal que de la valoración de su uso como parte integrada de la filosofía de Agintzari</p>
PUNTOS FUERTES/OPORTUNIDADES	ÁREAS DE MEJORA
Área 3. Recursos Humanos	
El hecho de que Agintzari mantenga un nivel tan alto de cooperativización dificulta que se den brechas de género en cuanto al acceso al plano societario	La misma fortaleza de cara a que no se den discriminaciones directa en cuanto al acceso de mujeres y hombres a la situación de socio/o puede enmascarar discriminaciones indirectas (inercias). Conviene analizar los criterios referentes a la estabilidad del puesto, requisito establecido en los estatutos. No se ha establecido de momento análisis desde la perspectiva de género de tal elemento.
Alto nivel de transparencia y acceso a datos necesarios para el análisis continuado de la evolución de la entidad en materia de Igualdad de mujeres y hombres	Dificultad para la obtención de datos desagregados por sexo. Incidir en la sistematización progresiva de recogida y análisis de datos con perspectiva de género.
Se ha realizado un primer esfuerzo por ir sistematizando datos referentes en los procesos de selección.	Se hace necesario trabajar medidas para promocionar el acceso de hombres a la entidad e invertir la inercia de feminización en la entidad y sector como objetivo a largo plazo.
Las direcciones implicadas en procesos de selección cuentan con una base de información y sensibilización sobre la importancia de integrar la perspectiva de género en los procesos de selección.	Procesos de selección y promoción no sistematizados y revisados desde la perspectiva de género.
Planes de formación dirigidos a la mejora técnica, no transversales al género, que se incluye de manera adicional	Fomento de la detección y eliminación de barreras externas e internas en el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad, tanto en cuanto al empoderamiento como la garantía de procesos selectivos sistematizados con criterios revisables desde la perspectiva de género.

La existencia de una planificación anual interna en formación facilita la inclusión previa de la perspectiva de género en su diseño, evaluación y mejora continua	Unido al impulso necesario en mejorar la consideración de la igualdad de mujeres y hombres como un valor central en el desarrollo profesional se une la necesidad de incluir la perspectiva de género de manera transversal a los planes de formación, tanto en temas como en selección de empresas/personas formadoras.
La promoción a cargos de responsabilidad en la Línea comunitaria muestra coherencia con el porcentaje de mujeres que ejercen sus funciones en ese área	Dentro de la configuración del cuadro directivo y en el ejercicio de la presidencia en el consejo rector hay cierta incongruencia en la proporcionalidad de la presencia de las mujeres en estos ámbitos, ya que los ocupan principalmente varones.
Apertura de espacios de debate y mejora para socios, socias, trabajadores y trabajadoras dentro de la cooperativa donde se pueden impulsar iniciativas de cambio.	Presencia minoritaria de los hombres en los espacios de debate y participación en la cooperativa.
PUNTOS FUERTES/OPORTUNIDADES	ÁREAS DE MEJORA
Área 4: Riesgos laborales	
Existe un Comité de Riesgos laborales lo que facilita la intercooperación entre comités y el recorrido retro-alimentador de la información, diseño y mejora de la integración de la perspectiva de género en materia de riesgos laborales	Las actuaciones en el plano de riesgos laborales son básicas, centradas en sistematizar herramientas básicas como la desagregación de datos por sexo como base para plantear diferentes objetivos y acciones con conocimiento de la realidad en este área
Se está rediseñando la recogida y sistematización de datos entendida la necesidad de la desagregación de datos por sexo como base para el conocimiento de la realidad en materia de igualdad en esta área.	La imposibilidad de sistematizar los datos con perspectiva de género imposibilita la inclusión de indicadores importantes como un mejor conocimiento de enfermedades y accidentes laborales así como los permisos de maternidad/paternidad
La Dirección de Atención a Víctimas de la Violencia de Género en colaboración con otros organismos que trabajan en pro de la prevención y abordaje del acoso sexual y/o por razón de sexo ha elaborado un nuevo marco protocolario en esta temática lo que facilita la adaptación del protocolo existente en Agintzari.	El protocolo existente en Agintzari es poco conocido por el grueso trabajador y societario y ha quedado obsoleto tras nuevos esfuerzos institucionales en la mejora de la detección ,mecanismos de información y abordaje en esta materia
PUNTOS FUERTES/OPORTUNIDADES	ÁREAS DE MEJORA
Área 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
Agintzari mantiene una política favorecedora de medidas de conciliación, especialmente en cuanto a aprobar las peticiones y en cuanto a flexibilidad de tiempos de excedencia.	Necesidad de crear sistema de extracción y explotación de datos para conocimiento extensivo del alcance de las peticiones y medidas de conciliación.
Buena percepción del grueso societario y trabajador de Agintzari respecto a la implicación de la cooperativa en el favorecimiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Planteamiento de medidas a largo plazo valorando incremento de cargas familiares por grueso importante de personas que acceden al tramo de edad hasta 37 años, con alta probabilidad de tener hijas/os
En los últimos tiempos el sector empresarial, apoyado por Emakunde y otros organismos de la misma naturaleza está realizando propuestas de medidas y encuentros para debatir	Importante realizar mejoras en la difusión de medidas que favorecen la conciliación, tanto de la cooperativa como de ayudas anuales que se publican de otras entidades.

herramientas, acciones, etc. en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hay base de trabajo.	La diversidad de líneas y diferentes servicios y por tanto horarios que en caso deben adaptarse a las entidades públicas en las que dificulta la realización de políticas en esta materia de tipo general.
Constante debate dentro de las estructuras de la entidad de las medidas de conciliación adoptadas y asumidas.	Falta de datos disgregados por sexo de las bajas por paternidad y maternidad recogidas, así como los permisos.
PUNTOS FUERTES/ OPORTUNIDADES	ÁREAS DE MEJORA
Área 6. Perspectiva de género	
Se han dado primeros pasos para la formación en la incorporación de la perspectiva de género en la entidad	Escaso nivel de participación en la formación en este sentido. Necesario insistir en la aplicabilidad práctica de la formación
Con este Diagnóstico se ha descubierto que hay equipos que están creando prácticas interesantes en cuanto a la aplicación de la perspectiva de género y se ha abierto espacio para la creación de un equipo de trabajo que recoja y difunda estas buenas prácticas	Heterogeneidad de programas, equipos y sistemas de trabajo que dificulta el planteamiento de un programa generalista. Fomentar la creación desde los propios equipos de herramientas prácticas trasladables a equipos similares.

5-. II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombre de Agintzari

Se presenta el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Agintzari, con una vigencia temporal de tres años 2012-2014, exponiéndose a continuación las características del Plan, la relación de acciones y objetivos por área de intervención y el plan de comunicación seguido y a seguir. En el siguiente apartado 6 se desglosa el plan de implantación (cronograma), estrategia de seguimiento y de evaluación.

5.1-. Características del II Plan de Igualdad

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Agintzari es un plan estratégico con un conjunto de acciones coordinadas para diferentes áreas y dirigidas por objetivos. Sus características son las siguientes:

- Voluntario: Se realiza por decisión voluntaria de la organización Se basa en un compromiso firme de la misma por trabajar desde la igualdad de género.
- Colectivo-Integral: Las beneficiarias últimas del mismo son el conjunto de personas de la organización y la sociedad en general. Así mismo influirá en la propia gestión de la organización, mejorando procedimientos, eficacia y eficiencia en los procesos, etc.
- Transversal: Implica a todas las áreas de gestión de la organización
- Dinámico: Es progresivo y está sometido a reajustes recomendados durante el seguimiento
- Sistemático-coherente: El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos

- Incluye Áreas, Objetivos y Acciones, para los diferentes procesos de la organización, con los recursos disponibles o nuevos recursos, que deberán concretarse cada año, en el Plan de Gestión anual de la entidad, indicando presupuesto, personas responsables...
- Es un Plan evaluable, que plantea indicadores para incluir en el cuadro de mando integral y así se integra la evaluación del mismo junto a los otros procesos de gestión de sistemas (calidad, prevención e innovación) que se llevan a cabo en la empresa.
- Flexible: Se confecciona a medida en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: Tiene una vigencia de tres años (2012-2014).

5.2-. Estructuras y recursos para la Igualdad

A partir del Diagnóstico realizado, y según la asunción de manera interna de la gestión de la igualdad de mujeres y hombres en la cooperativa, se definen las siguientes estructuras y recursos para asegurar el impulso, la ejecución y la coordinación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres:

➤ ESTRUCTURAS

- **Estructura de impulso (permanente):** Comisión de Igualdad . Tendrá como objetivo la puesta en marcha, impulso y coordinación de los objetivos y acciones para cada período. Se trabajará con Planes anuales incorporados en los Planes de gestión anuales de la entidad. Para ello las personas que forman la Comisión dispondrán de una dedicación del 2,5% de su jornada anual.
- **Estructura de decisión (permanente):** Se ubicará en la estructura de impulso (Comisión de Igualdad) siempre con la validación del Consejo de Dirección (Direcciones y Gerencia) y Consejo Rector.
- **Estructuras de ejecución:** Las acciones del Plan se realizarán desde las estructuras existentes en la Cooperativa, generándose Equipos de Proyecto para algunas acciones específicas que se considere necesario. Estos equipos tienen un carácter temporal.

➤ RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan se destinarán recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente de acuerdo a las acciones previstas a realizar en el año y se solicitarán recursos a otras entidades como Gobierno Vasco y Diputación Foral de Vizcaya dentro de las convocatorias de subvenciones que existen al respecto.

5.3. Áreas de Intervención

Las áreas de intervención definidas en el plan de igualdad delimitan los campos en los que se integran los objetivos y las acciones, visualizando que generalidades son las determinantes para un correcto abordaje de la igualdad en la empresa.

Las áreas de intervención suelen estar determinadas por las conclusiones obtenidas en el diagnóstico, ya que dan respuesta a las necesidades de la entidad, que se ven principalmente reflejadas en el despliegue de objetivos y acciones.

Las áreas en torno a las que se organiza el presente plan de igualdad tienen que ver con; El compromiso con la igualdad, la comunicación desde la perspectiva de Género, los recursos humanos, los riesgos laborales, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la perspectiva de género. Cada una de estas áreas representa un abordaje imprescindible para obtener una intervención holística y completa en materia de igualdad dentro de las diferentes ramificaciones de la cooperativa, ya que van desde las necesidades de los trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación, hasta los procesos de selección y promoción del personal desde criterios de igualdad.

A continuación detallaremos la importancia de cada área de cara a integrarla dentro de las necesidades objetivas de la cooperativa en materia de igualdad:

- **Área de Compromiso con la igualdad:** Esta dimensión está enfocada a consolidar los canales de difusión de la información relativa a la igualdad, así como afianzar la estructura ya existente en Agintzari para la misma, es decir, su importancia radica en mejorar los procesos de integración de la igualdad en relación a la difusión, comunicación, sensibilización tanto interna como externa.
- **Área de comunicación desde la perspectiva de género:** La importancia de este área se sitúa en implantar un mecanismo para sistematizar en toda la cooperativa el uso del lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones.
- **Área de Recursos Humanos:** La importancia de este área es primordial para conocer la situación de la plantilla desde la perspectiva de género, así como para potenciar medidas de promoción y selección de personal garantizando la igualdad. La transversalidad de la igualdad es fundamental para entender el momento actual de la cooperativa en relación a la situación de su plantilla, y los procesos de selección y promoción de personal, por lo tanto este área es imprescindible para consolidar una imagen corporativa de Agintzari vinculada positivamente a la igualdad.
- **Área de Riesgos Laborales:** La obligatoriedad de la empresa para cumplir la normativa para la reducción de riesgos laborales, incluye la perspectiva de género y la igualdad.
- **Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Es imprescindible conocer las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras y aplicar un enfoque de género a estas necesidades, evitando la posible discriminación que suele ubicarse en el caso de las trabajadoras en relación a los

permisos de maternidad y la compatibilización de sus jornada laboral con su rol parental. Asegurar una política de conciliación justa y adaptada a las circunstancias es una garantía para la cooperativa.

- **Área de Perspectiva de Género:** Ésta dimensión plantea un trabajo transversal de sensibilización y orientación de los procesos socio laborales hacia la igualdad, es necesario que dentro de las iniciativas y proyectos que se impulsen desde la cooperativa esté incorporada la perspectiva de género, como garantía de igualdad, así como distintivo de calidad.

5.4. Objetivos, acciones, responsables e indicadores

El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Agintzari consta de 14 objetivos y 26 acciones, englobados en 6 áreas de intervención. Se presentan en la siguiente tabla:

[Ver tabla de acciones](#)

5.5. Plan de comunicación

FASES	CONTENIDOS A COMUNICAR	PERSONAS RESPONSABLES	MEDIOS	TEMPORALIDAD
DIAGNÓSTICO	PRESENTACIÓN RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	Comisión de Igualdad Consejo de Dirección Consejo Rector	ENVIO, APORTACIONES Y VALIDACIÓN	SEPTIEMBRE 2011
PLAN	VALIDACIÓN DEL PLAN	Comisión de Igualdad Consejo de Dirección Consejo Rector	ENVIO, AJUSTES Y VALIDACIÓN	OCTUBRE 2011
	PRESENTACIÓN DEL PLAN A TODA LA PLANTILLA	Comisión de Igualdad Consejo de Dirección	ASAMBLEA EXTRAORDINARIA EQUIPOS GESTION	NOVIEMBRE 2011
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	SEGUIMIENTO Y SISTEMA DE EVALUACIÓN	Comisión de Igualdad Consejo de Dirección	ASAMBLEA EXTRAORDINARIA EQUIPOS GESTION	TRIMESTRAL 2012 - 2014 (SEGUIM.) ANUALES 2012 - 2014 (EVALUAC.)

6-. Estrategia de implantación, seguimiento y evaluación

6.1. Cronograma de implantación.

Las acciones establecidas para este II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de duración trienal (2012-2014) se van a implementar según el siguiente cronograma, dividido en años y semestres para facilitación de la organización.

Este cronograma es susceptible de ser modificado según necesidades detectadas, incidencias, mejoras, etc., especialmente tras la primera evaluación anual donde se pueden dar modificaciones respecto a objetivos y acciones.

ACCIONES		2012		2013		2014	
AREA 1	1.1.1						
	1.1.2						
	1.1.3						
	1.2.1						
	1.2.2						
	1.3.1						
	1.3.2						
	1.3.3						
	1.4.1						
	1.4.2						
AREA 2	2.1.1						
	2.1.2						

AREA 3	3.1.1						
	3.2.1						
	3.3.1						
	3.4.1						
	3.4.2						
	3.5.1						
AREA 4	4.1.1						
AREA 5	5.1.1						
	5.2.1						
	5.2.2						
AREA 6	6.1.1						
	6.2.1						
	6.2.2						
	6.2.3						

6.2. Seguimiento del II Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad se encargará del seguimiento de los objetivos y acciones de este II Plan de Igualdad mediante reuniones periódicas y mediante el rellenado de fichas individuales para cada actividad derivada de las acciones, cuyo modelo se presenta a continuación.

Estas fichas servirán para seguimiento de cada actividad facilitando posteriormente su evaluación anual y final.

[SE INCLUYE LA FICHA COMO ANEXO](#)

6.3. Evaluación del II Plan de Igualdad.

Los objetivos y acciones recogidos en el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Agintzari SCIS, así como las estructuras derivadas de su puesta en marcha requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la empresa.

Con este fin, en el II Plan quedan establecidos junto con los objetivos, acciones y personas responsables de su ejecución, unos indicadores de evaluación cuya cumplimentación nos informara del grado de cobertura de cada acción-objetivo del Plan.

Concebimos la evaluación como un proceso de mejora continua, es decir, la evaluación es el instrumento necesario para la detección de obstáculos y nuevas necesidades, y en su caso para el reajuste del Plan. Por tanto, la función de evaluación consistirá no solo en la medición del grado de ejecución de las acciones sino en el seguimiento continuo de las tareas comprendidas en esas acciones, así como, la revisión de las áreas y variables estudiadas en el diagnóstico.

Con este fin, el Plan de evaluación puede sintetizarse en una evaluación continua, a través de las reuniones que va a mantener la Comisión de Igualdad durante la duración del Plan; y en tres evaluaciones puntuales, las primeras anuales y la tercera de ellas al finalizar el Plan. En estos cortes evaluativos la responsable de Igualdad junto con el resto de la Comisión de Igualdad elaboraran un informe de evaluación que será remitido al resto de la plantilla tras su contraste tanto con el consejo Rector como con el Consejo de Dirección.

ANEXO: FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO

EJE ESTRATÉGICO:						AREA:	
OBJETIVO:							
ACCIÓN:							
ACTIVIDAD/ES:							
Descripción de la actividad							
Justificación							
Personas destinatarias							
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN							
Área responsable			Persona/s responsables		Área/s colaboradoras		Persona/s colaboradoras
Período de ejecución						Presupuesto	
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen	Cantidad
INDICADORES:							
RESULTADOS ESPERADOS:							
COMENTARIOS:							