

PLAN ANUAL ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2013- AGINTZARI SCIS

AGINTZARI SCIS



Contenido

1- Introducción	3
2- Estructuras para la Igualdad	5
3- TABLA OBJETIVOS /ACCIONES / AREAS /INDICADORES 2013	6
4- Cronograma acciones 2013	10
5- Presupuesto en materia de Igualdad 2013.....	12
6- Seguimiento y evaluación 2013.....	13

1-. INTRODUCCIÓN

- El plan de acción en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres para 2013 se enmarca dentro del [II Plan de Igualdad de la cooperativa](#), que se ha comenzado a desarrollar en el 2012 y finalizara, en principio, a finales del 2014.
- Así como el 2012 se planteó como un año decisivo en cuanto a la puesta en marcha del II Plan y en cuanto a la difusión, dinamización y búsqueda de participación de toda la cooperativa para el efectivo desarrollo de objetivos y acciones estipulados, el plan de acción del **2013 se plantea** como una continuación al 2012, en la que se sigue priorizando la necesidad de que la cooperativa en su totalidad se sensibilice e implique en pro de la igualdad.
- Por ello, dentro de los objetivos y acciones diseñados para su desarrollo en 2013, [se entremezclan acciones de carácter puntual](#), con un objetivo basado en una necesidad que puede ser cubierta mediante una actividad con un plazo fijado , con acciones derivadas de esa apuesta por maximizar dentro de la entidad el valor de la igualdad de manera intrínseca y de mejora continua, por lo que [se mantienen acciones que derivan de estos objetivos a largo plazo](#), y pueden cubrir todo el año o incluso forman parte de planificación trienal, como la difusión y dinamización de toda la labor que se realice a lo largo de este año en materia de igualdad, así como, eventos y campañas institucionales, a través de distintos canales de comunicación.

- Además y derivado de la evaluación del 2012, se ha tenido que realizar un reajuste en el cronograma de las acciones del todo el II Plan de Igualdad. Reajuste que se materializa en la realización de acciones no ejecutadas en el año 2012 a lo largo de este año 2013, y el retardo por tanto de algunas de las acciones previstas para el 2013 al próximo plan anual 2014.
- Para una mayor clarificación de la planificación establecida para 2013, y partiendo de esta breve introducción así como del marco teórico y legal en el que se sustentan todas las acciones que Agintzari desarrolla en esta materia y el cual se señaló en el II Plan, se presenta una tabla con aquellos objetivos y acciones planteados para este año, junto con los indicadores que permitirán un seguimiento y posterior evaluación de las mismas y del propio proceso. Posteriormente se incluye un cronograma en el que se plasman de manera gráfica las temporalidades previstas para la implementación de las mismas, seguido de un breve apartado explicativo del grueso presupuestario y de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se seguirán para el plan de acción de 2013.

2-. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD 2013

- ➡ Se plantean para 2013 las mismas estructuras que estarán presentes durante todo el II Plan de Igualdad, siendo uno de los objetivos transversales para este año y a medio y largo plazo el **reforzamiento de estas estructuras como elementos centrales** en el diseño, impulso, implantación, seguimiento y evaluación de todas las acciones que se desarrollarán en Agintzari en materia de Igualdad durante 2013. Éstas son:
- **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. El Plan de acciones de Igualdad 2013 se integrará además en el Plan de gestión anual de la entidad. Para ello las personas que forman la Comisión dispondrán de una dedicación superior al 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 diseñadas para 2013 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. Para 2013 en particular se mantendrá el Equipo de Proyecto que se ha encargado de plantear, recoger, sistematizar a lo largo del 2012 las buenas prácticas que se están desarrollando en diferentes equipos y servicios en cuanto a aplicación de la perspectiva de género, incorporando a lo largo de este año la tarea de difundir estas buenas prácticas con la elaboración de una que sirva como guía para la implementación de la perspectiva de género en los servicios socioeducativos de la línea comunitaria.

3-. TABLA OBJETIVOS /ACCIONES / AREAS /INDICADORES 2013

- Para 2013 se ha planificado el desarrollo de **17 acciones que responden a 12 objetivos** establecidos. En conjunto, las 17 acciones intervienen en mayor o menor grado en 5 de las 6 áreas que se plantearon como clave a la hora de trabajar la igualdad en el II Plan de Igualdad de Agintzari.
- A modo de valoración previa del grueso de acciones a desarrollar durante el vigente año, se puede extraer lo comentado en la introducción respecto a que durante este segundo año de desarrollo del II Plan de Igualdad, **se va a apostar por una labor centrada en las áreas correspondientes al área de compromiso por la igualdad**, donde se concentran un mayor número de acciones y con una duración dilatada en el tiempo.
- Desde Agintzari se asumió la **importancia de fortalecer las estructuras** que se han ido creando para favorecer la igualdad dentro de la cooperativa, así como la necesidad de mejorar los canales de conocimiento y una mayor difusión de la labor en materia de igualdad, como base necesaria para acometer un II Plan de Igualdad como un *continuum* dentro de un objetivo a largo plazo como es la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Se trata, por tanto, de consolidar las estructuras para poder trabajar **de una manera más eficaz y sistemática facilitando canales de comunicación, interiorizando la igualdad como valor intrínseco y mantener esta línea de trabajo como algo transversal** más allá de las acciones puntuales que se puedan ir desarrollando. Se trata de garantizar que la labor en pro de la igualdad dentro de la cooperativa se interiorice en todos los procesos y a todos los niveles, no sólo para favorecer que el II Plan de Igualdad se implemente de modo efectivo, sino para trabajar la transversalidad como premisa necesaria para que en toda la cooperativa se creen y crezcan sinergias que garanticen a largo plazo una cristalización de todo el trabajo realizado.
- Entre las acciones para este año 2013 se encuentran también aquellas derivadas del **reajuste realizado tras la evaluación del 2012**, que implica a aquellas **acciones no desarrolladas a lo largo del 2012** así como una **nueva acción**, generada de una **necesidad detectada a lo largo del plan**

anual anterior, que si bien no está recogida en el II Plan de igualdad, se valora imprescindible su inclusión en este plan operativo por su carácter vital y en consonancia con el compromiso que Agintzari va adquiriendo en pro de la Igualdad, nos referimos a la inclusión, en los Estatutos Sociales de la cooperativa, de la igualdad como un valor para Agintzari.

- A continuación se presenta una tabla que recoge los objetivos, acciones, áreas e indicadores que se han planteado para el año 2013. En el siguiente apartado se plasma mediante un cronograma su desarrollo dentro del año.

AREA	OBJETIVO	ACCION	AREAS /PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES EVALUACION
1) COMPROMISO CON LA IGUALDAD	1.1.- Mejorar los canales de información y gestión del conocimiento en materia de igualdad en Agintzari.	1.1.1.Difusión de las acciones en materia de igualdad a través de la Web	Comisión de Igualdad Técnico de Tecnología y Comunicación	Nº de documentos colgados en la red
		1.1.2.Utilización del correo de berdintasuna@agintzari.org para difusión de material que fomente la información y participación en temática de igualdad	Comisión de Igualdad	Nº correos enviados Nº de demandas recibidas
		1.1.3. Utilización de espacios socio-laborales (asambleas, equipos de gestión etc.) para difusión de acciones en materia de igualdad desarrolladas.	Responsable de Igualdad Equipos de gestión Direcciones Consejo Rector	Espacios en los que se ha intervenido (más del 50%) Propuestas recibidas (nº y tipo)

	1.2.- Consolidar la estructura para la igualdad dentro de Agintzari	1.2.2. Participación de la Comisión de Igualdad en jornadas, eventos actividades sobre igualdad de mujeres y hombres	Comisión de Igualdad	Nº eventos, horas en los que se ha participado e inversión económica
	1.3.- Fomentar la sensibilización en materia de Igualdad de Mujeres y Hombre en Agintzari	1.3.1. Difusión de las campañas o iniciativas institucionales de la CAPV en materia de igualdad (recepción y envío de materiales, informaciones...).	Comisión de Igualdad Directoras/es de línea	Nº campañas difundidas en relación a las emitidas por las instituciones.
		1.3.2. Formación mínima obligatoria 6 horas al personal societario y trabajador.	Comisión de Igualdad Direcciones de Línea	Horas de formación anual Evaluación de la formación % asistencia por curso
	1.4.- Promover el conocimiento e intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres en el sector de Intervención Social	1.4.1. Prospección de empresas del sector de Intervención Social en Bizkaia.	Comisión de Igualdad	Nº de horas dedicadas a la prospección del sector.
	1.5.- Incluir en los Estatutos Sociales el compromiso de Agintzari por la Igualdad	1.5.1. Revisión del lenguaje inclusivo de los Estatutos e inclusión de una cláusula.	Comisión de Igualdad Consejo Rector	Estatutos Sociales revisados Cláusula sobre compromiso incorporada
2) COMUNICACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO	2.1.- Facilitar herramientas prácticas para la sistematización de un uso igualitario de la comunicación interna y externa.	2.1.1. Difusión de la Comisión como órgano consultivo en materia de comunicación inclusiva.	Comisión de Igualdad	Nº de documentos revisados
		2.1.2. Actualización de la guía para el uso inclusivo de la comunicación.	Comisión de Igualdad	Nueva guía

3) RECURSOS HUMANOS	3.1.- Realizar seguimiento del proceso de sistematización de la desagregación y tratamiento de datos por sexo.	3.1.1. Solicitud semestral de datos.	Administración Comisión de Igualdad Direcciones	Los datos indicados a Recursos Humanos se encuentran desagregados por sexos
	3.4.- Recoger y difundir la normativa relativa a las víctimas de violencia de género en el marco empresarial.	3.4.1. Elaboración de un documento que recoja la normativa vigente que atañe al marco empresarial	Comisión de Igualdad	Documento realizado
	3.5.Potenciar la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo	3.5.1. Formación en empoderamiento y liderazgo	Consejo de Dirección Comisión de Igualdad	Nº mujeres participantes Nº horas formación/persona
4) RIESGOS LABORALES	4.1.- Actualizar el protocolo de acoso sexual y/ o por razón de sexo a la nueva normativa y recomendaciones de organismos oficiales en materia de igualdad de mujeres y hombres.	4.1.1. Difusión del protocolo	Comisión de Igualdad Consejo de Dirección	Nuevo protocolo elaborado y difundido entre la plantilla
6) PERSPECTIVA DE GÉNERO	6.1.- Seguir formando a toda la plantilla sobre la incorporación de la perspectiva de género a las bases de la actividad que desarrolla Agintzari.	6.1.1. Formación en perspectiva de género	Comisión de Igualdad Consejo de Dirección	Nº de acciones formativas Nº horas /participante
	6.2.- Elaborar herramientas para la integración gradual de la perspectiva de género a nivel transversal en los procesos socio-laborales activos (es un objetivo más realista ajustar primero herramientas a lo que ya está)	6.2.1. Creación de Equipo de proyecto para recoger las buenas prácticas y como espacio de debate y reflexión de la aplicación de la perspectiva de género	Equipo de proyecto	Informe final y herramienta Nº de encuentros anuales

	1.4.1												
	1.5.1												
AREA 2	2.1.1.												
	2.1.2.												

AREA 3	3.1.1												
	3.4.1												
	3.5.1												
AREA 4	4.1.1												
AREA 6	6.1.1												
	6.2.1												

5-. PRESUPUESTOS PARA LA IGUALDAD 2013

- Se ha presupuestado dentro del plan anual de gestión de la cooperativa una partida de 13.000 € para el desarrollo de las acciones planificadas para 2013 en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- A este presupuesto se sumarían las horas cooperativas de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad (2,5% del total anual) y de aquellas personas de la cooperativa que participen de diversa manera en el desarrollo de las acciones planificadas.
- A este presupuesto establecido podrían añadirse suplementos provenientes de convocatorias a las que la cooperativa pudiese presentarse para la subvención e determinadas acciones y/o actividades establecidas en el plan anual de acciones.

6-. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ACCIONES 2013

6.1. SEGUIMIENTO

- La Comisión de Igualdad se encargará del seguimiento de los objetivos y acciones del Plan de Igualdad durante este año 2013. Dado que es la propia Comisión quien se encargará del impulso para la implantación y desarrollo de las diferentes acciones planteadas para este año 2013, siempre con la validación del Consejo Rector y del Consejo de Dirección, es este mismo organismo quien se encargará del seguimiento y evaluación de las mismas.
- Mediante reuniones periódicas (mínimo una reunión mensual) y el establecimiento de canales virtuales que permitan una constante comunicación y feedback entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, se realizará un seguimiento, liderado por la Responsable de Igualdad, de las diferentes acciones planteadas para 2013.
- Para un impulso y seguimiento lo más específico y eficaz posible, se ha realizado una distribución entre las personas de la Comisión de Igualdad en cuanto al seguimiento de X nº de acciones para una posterior y constante puesta en común, análisis, acciones derivadas, etc.
- Se ha entendido que, si bien es la Comisión de Igualdad como organismo quien de manera conjunta se va a encargar del seguimiento y evaluación de este plan anual, resultaba mucho más efectivo si el seguimiento de las acciones en su día a día era realizado de forma distribuida entre las personas que integran la Comisión de Igualdad.
- Para facilitar este seguimiento, se mantendrá el modelo de ficha para cada acción elaborado en el plan 2012, en la que se incluye de manera exhaustiva datos individualizados de la misma, su temporalidad, objetivo del que parte, áreas responsables, indicadores de evaluación y

desglose de descripción de la actividad o actividades que deriven de cada acción. Estas fichas servirán para seguimiento de cada actividad facilitando posteriormente su evaluación anual y final.

- Durante el primer trimestre del año se han rellenado estas fichas para todas las acciones que se desarrollarán durante el mismo.

6.2. EVALUACIÓN

- Los objetivos y acciones recogidos para su desarrollo en 2013, 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 cooperativa. Con este fin, 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. Estos indicadores serán los que permitan evaluar no sólo las acciones en 2013, sino después facilitar una evaluación global del II Plan de Igualdad 2012-2014.
- **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 de cara al 2014. 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.
- De este modo, la Comisión de Igualdad **elaborará un informe de evaluación del plan operativo anual**, al término de 2013, que servirá no sólo para evaluar el grado de cumplimiento de las acciones y de los procesos y estructuras, sino un reajuste de lo planificado para el último año del II Plan de Igualdad. Este informe anual **será contrastado con el Consejo rector y Consejo de Dirección y difundido a toda la cooperativa**, y sobre los resultados se realizarán los reajustes necesarios de cara a mejorar la eficacia y efectividad del proceso de gestión interna de la igualdad de mujeres y hombres dentro de la entidad.