

INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ANUAL DEL II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2012-2014)

AGINTZARI SCIS



Índice

1-. INTRODUCCIÓN	3
2-. METODOLOGÍA.....	5
3-. EVALUACIÓN CUANTITATIVA	8
4-. EVALUACIÓN CUALITATIVA	11
5-. CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA	16
ANEXO 1: FICHAS DE SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES 2012	20

1-. INTRODUCCIÓN

El presente documento se presenta como informe de seguimiento y evaluación del primer año efectivo del II Plan de Igualdad de Agintzari SCIS.

Tal como se estableció tras la evaluación de I Plan de Igualdad y como se recogía en el análisis DAFO del Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad, este II suponía un esfuerzo importante, tanto en cuanto al nivel técnico y el alcance esperado de los objetivos planteados, como en cuanto al propio proceso de implementación, seguimiento y evaluación, ya que desde la entidad se apostó porque el peso de la gestión de las políticas de igualdad recayera en la propia entidad.

Conscientes de que tanto para la Comisión de Igualdad, recién reestructurada para el inicio de este II Plan, y con necesidades manifiestas en cuanto a la mejora de los conocimientos y habilidades técnicas para la gestión eficaz de la igualdad dentro de la entidad, y de los resultados del diagnóstico en cuanto a las dificultades percibidas para la implicación como labor prioritaria de las estructuras de decisión dentro de la entidad y la necesidad de realizar un gran impulso en materia de sensibilización y empuje para la implicación de cada persona de la cooperativa, se inicia este segundo Plan bajo la consciencia de que el desarrollo y ritmo de las acciones, y la consecución de la mayoría de objetivos planteados podían no ajustarse a la planificación inicial.

Por eso, en la elaboración del II Plan, se apostaba por el establecimiento de muchos objetivos cuyos resultados efectivos no podrían ser alcanzados en un corto espacio de tiempo, por ello se enmarcaban de cara incluso a los 3 años, y es por ello que en muchos casos, en esta evaluación 2012, podemos hablar de indicadores cuantitativos, en tanto a acciones realizadas o no realizadas, pero nos vamos a centrar de manera más significativa en evaluar los propios procesos. Se entiende pues, que la evaluación, en este primer año, ha de centrarse en valorar si las acciones son pertinentes respecto a los objetivos, si son susceptibles de ser implantadas en tanto el ritmo y los recursos han podido ser sobrevalorados y requieren de ajustes temporales o de contenido, etc.

Tal como se planificó, 2012 iba a responder al impulso, difusión, dinamización y búsqueda de implicación de la cooperativa en este II Plan, lo que se preveía podía suponer que otros objetivos y acciones más específicos podían no ser acometidos de la manera que en un principio se había planificado, por lo que en todo momento se ha realizado un

seguimiento desde el criterio de la flexibilidad, entendiendo que el primer año de implementación iba a suponer una evaluación, en gran medida, del propio proceso y de la confirmación o reevaluación de lo diagnosticado en cuanto a la situación real de la igualdad dentro de la entidad.

Dentro de este informe, tras esta breve introducción y un siguiente apartado donde se especificarán los criterios metodológicos (basados en las recomendaciones que desde Emakunde se vienen difundiendo a las entidades para favorecer el trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres), se plantea un apartado de evaluación cuantitativa y uno siguiente de evaluación cualitativa, tras el que se presentan unas ideas de mejora que supondrán la reestructuración bien conceptual, bien temporal, de objetivos y acciones estipuladas para 2013.

Bajo la responsabilidad adquirida como Entidad Colaborada desde 2008 en materia de igualdad de mujeres y hombres en cuanto a la participación en la medida de lo posible al avance en materia de igualdad y bajo en compromiso propio como entidad que apuesta por la Responsabilidad Social en su labor, se entiende esta evaluación anual como un necesario ejercicio de ajuste y mejora continua de estos esfuerzos y también como un ejercicio de impulso y difusión, sensibilización y concienciación hacia las personas que conforman la cooperativa, primero respecto a este II Plan, pero más allá de ello, Agintzari responde en sus política de gestión de la igualdad de mujeres y hombres a la necesidad social de favorecer la igualdad de mujeres y hombres, la eliminación de toda discriminación y la eliminación de todo tipo de violencia contra las mujeres.

2-. METODOLOGÍA

Tras el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Agintzari SCIS, y tal como se expuso en el documento que lo recoge, la evaluación no iba a limitarse a una sola a final del mismo, (final de 2014), sino que se valoraba imprescindible un seguimiento y una evaluación anual, centrada en el desarrollo más que en los resultados. Los objetivos que centran esta evaluación anual del desarrollo del II Plan de Igualdad son:

1. Conocer el progreso que se está logrando respecto a los objetivos estratégicos y concretos que la entidad ha establecido en materia de igualdad de mujeres y hombres.
2. Situar en todo momento el punto en el que la entidad se encuentra en materia de igualdad de manera lo más realista y objetiva posible, para una mayor eficacia de las acciones y de los recursos a su cumplimiento destinados, y para conocer el camino que queda por recorrer.
3. Detectar obstáculos para buscar soluciones así como puntos fuertes que sirvan de solución a los problemas que puedan ir surgiendo. Conocimiento para una adaptación continuada sin perder de vista los objetivos fijados a medio y largo plazo.

Para el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2012-2014), se definieron 18 acciones que respondían a 12 objetivos establecidos. En conjunto, las 18 acciones intervenían en mayor o menor grado las 6 áreas que se plantearon como clave a la hora de trabajar la igualdad en el II Plan de Igualdad de Agintzari:

ÁREA	Nº ACCIONES
Compromiso con la Igualdad	8
Comunicación desde una perspectiva de género	2
RR.HH.	3
Riesgos laborales	1
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	2
Perspectiva de género	2

Es necesario especificar en este apartado que durante 2012 el planteamiento dado era centrar la labor en el área de Compromiso por la igualdad, lo que supone a su vez que los resultados sobre los objetivos son difícilmente evaluables de manera cuantitativa ya que muchas de las acciones tienen una duración de 3 años, y los objetivos, pues, se plantean como medio largo

plazo. Es por ello que este año la evaluación va a basarse en criterios cualitativos y centrados más en procesos que en resultados o impacto, puesto que resulta imposible realizar una evaluación de los mismos durante el primer año de vigencia de este segundo plan.

Tal como se especificó en el documento presentado a Emakunde como II Plan de Igualdad de Agintzari SCIS, dentro del apartado de “Estructuras para la Igualdad”, es la Comisión de Igualdad, como organismo de impulso, seguimiento y evaluación, quien se encarga de la evaluación de este primer año de vigencia del II Plan, bajo los criterios de mejora continua y seguimiento en base a criterios preestablecidos, para lo que nos servimos de los indicadores estipulados en la elaboración del plan.

En el Plan de Igualdad se estipuló que sería la Comisión de Igualdad, tras el proceso de formación-acción que centralizó la labor de la cooperativa en materia de igualdad durante 2011 quien, una vez adquiridos los conocimientos y habilidades técnicas necesarias, se encargaría de realizar un seguimiento a lo largo de la vigencia de este II Plan de Igualdad.

Para facilitar el seguimiento, se han realizado a lo largo de 2012 reuniones periódicas (1 al mes como media) así como el rellenado de las fichas individuales para cada acción cuyo modelo se anexó al documento del Plan de Igualdad entregado a Emakunde para su conocimiento, valoración y recomendaciones. Estas fichas, rellenas, se adjuntan en el presente documento como anexo II y son la base para el seguimiento y evaluación anual y final cuando termine la vigencia de este II Plan de Igualdad de mujeres y Hombres en Agintzari SCIS, ya que permiten evaluar, en la medida de la naturaleza de los indicadores, bien aspectos cuantitativos, cualitativos, o ambos y, en consecuencia, facilitan la adaptación del plan bajo el criterio de flexibilidad y ajuste continuo para una mayor eficacia en las acciones, en la adaptación de recursos y, por ende, en los objetivos marcados desde nuestra entidad.

Así como expone Emakunde en la metodología para la elaboración e implementación de planes de igualdad en las entidades, para cada medida se establecieron unos indicadores que, en mayor o menor medida han ofrecido información para los 3 ejes que han de estar presentes en toda evaluación temporal o final:

Evaluación de PROCESO	<ul style="list-style-type: none">▶ Nivel de desarrollo de las acciones previstas.▶ Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones▶ Tipo de dificultades y soluciones emprendidas▶ Cambios producidos en las acciones
Evaluación de RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none">▶ Grado de cumplimiento de los resultados previstos para la medida
Evaluación de IMPACTO	<ul style="list-style-type: none">▶ Grado de consecución de los objetivos (valores previstos de los indicadores)

Fuente: Emakunde (2011): *Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas*

Tal como se ha explicado con anterioridad, dado que durante este primer año de vigencia del II Plan la mayoría de acciones respondían a objetivos a medio largo plazo, y suponía además el primer año en la Comisión de igualdad asumía el proceso de implementación, difusión, dinamización, seguimiento y evaluación, la evaluación se va a centrar en la evaluación del proceso y en indicadores cualitativos, aunque desde el punto de vista cualitativo se ha realizado un análisis cuyos criterios y resultados se presentan en el siguiente apartado.

3-. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Para el análisis cuantitativo, nos hemos centrado en si la medida ha sido desarrollado en su totalidad, parcialmente o si no ha sido desarrollada. El análisis para cada medida, de modo más profundo, se realizará en el siguiente apartado de análisis cualitativo, aportando información específica sobre dificultades, cambios, grado de cumplimiento de los resultados esperados, etc.

De este análisis cuantitativo se espera una breve visión del proceso en cuanto al nivel de desarrollo, ya que de la realización o no de las diferentes medidas va a suponer posibles necesarios ajustes en la programación del año que viene, o incluso en el ajuste de contenido de objetivos, pertinencia de algunas acciones, priorización, etc.

De esta manera, a nivel cuantitativo, se ha realizado una revisión de las acciones planificadas para el año 2012 categorizándose y contabilizándose según su **GRADO DE CUMPLIMIENTO: “REALIZADA”, “REALIZADA PARCIALMENTE” O “NO REALIZADA”**.

Los criterios de valoración a nivel cuantitativo que van a seguirse a nivel anual y después en la evaluación final del II Plan de Igualdad son:

- 1-. Se ha considerado que UNA ACCIÓN SE HA REALIZADO cuando se ha desarrollado en 2012 (aunque se vaya a realizar con continuidad en 2013 y o 2014)
- 2-. Se ha considerado que UNA ACCIÓN SE HA REALIZADO PARCIALMENTE cuando:
 - ▶ Cuando han existido factores externos que hicieron imposible la ejecución de dicha acción y/o la implementación de una acción equivalente;
 - ▶ Cuando se ha sustituido la actividad por alguna otra equivalente que se ajustaba mejor al cumplimiento del objetivo, pero no se haya acabado aún de ejecutar;
 - ▶ Cuando se ha realizado la acción o actividad parcialmente que correspondía sólo a 2012 y bien se ha dejado de ejecutar por obstáculo insalvable o por previsión de retomarse en 2013
- 3-. Se ha considerado que UNA ACCIÓN NO SE HA REALIZADO cuando no ha habido ninguna actividad concordante durante todo el año 2012.

AREA DEL PLAN	PLANIFICADAS	REALIZADAS	PARCIALMENTE REALIZADAS	NO REALIZADAS
COMPROMISO CON LA IGUALDAD	8	7	0	1
COMUNICACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO	2	1	0	1
RECURSOS HUMANOS	3	1	1	1
RIESGOS LABORALES	1	0	1	0
CONCILIACIÓN	2	2	0	0
PERSPECTIVA DE GÉNERO	2	0	1	1
TOTAL	18	11	3	4

A) ACCIONES REALIZADAS

Se consideran como acciones realizadas las siguientes, ya que se han desarrollado en 2012, si bien hay que tener en cuenta que el carácter transversal de la mayoría de ellas implica que son acciones que continúan en 2013 y 2014, por lo que será al final de vigencia del plan cuando se realizará la evaluación de resultado e impacto.

1.1.1. Difusión de las acciones en Materia de igualdad a través de la creación de un espacio virtual

1.1.2. Utilización del correo berdintasuna@agintzari.com para difusión de material que fomente la información y participación en temática de igualdad.

1.1.3. Utilización de espacios socio-laborales (asambleas, equipos de gestión, etc.) para difusión de acciones en materia de igualdad desarrolladas.

1.2.1. Actualización el Reglamento de la Comisión de Igualdad (funciones, nº de reuniones, relación con otros órganos...).

1.2.2. Participación de la Comisión de Igualdad en jornadas, eventos actividades sobre igualdad de mujeres y hombres

1.3.1. Difusión de las campañas o iniciativas institucionales de la CAPV en materia de igualdad (recepción y envío de materiales, informaciones...).

1.3.2. Formación mínima obligatoria 6 horas al personal societario y trabajador.

2.1.1. Difusión de la Comisión como órgano consultivo en materia de comunicación inclusiva.

3.5.1. Formación en empoderamiento y liderazgo.

5.2.1.- Recoger medidas que se están realizando como buenas prácticas y valorar institucionalizarlas como medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

5.2.1.- Plasmación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los criterios de solicitud y aprobación dentro del Reglamento Interno

B) ACCIONES PARCIALMENTE REALIZADAS

3.1.1. Solicitud semestral de datos. *Parcialmente realizada en tanto a que en estos momentos la carencia de una herramienta sistemática de desagregación dificulta o hace inviable la consecución de estos datos y el seguimiento eficaz, ya que son muy cambiantes.*

4.1.1. Elaboración de un nuevo protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. *Las dificultades se identifican con la dilación en el proceso de toma de decisiones y en la necesidad de llegar acuerdos entre el Consejo Rector, el Consejo de Dirección y la Comisión de Igualdad. Se prevé cerrar el documento, formación y difusión en 2013*

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. *Acción sin finalizar debido al volumen de trabajo en los diferentes servicios y las consecuentes dificultades para la recogida de la información.*

C) ACCIONES NO REALIZADAS

1.4.1. Prospección de empresas del sector de Intervención Social en Bizkaia. *No ha sido realizarla por motivos internos (cese de personas integrantes en la Comisión de Igualdad) que han obligado a renunciar al desarrollo de esta acción en pro de otras que se consideraban más necesarias, como aquellas referentes al área 1 de Compromiso con la Igualdad.*

2.1.2. Actualización de la guía para el uso inclusivo de la comunicación. *No ha sido realizarla por motivos internos (cese de personas integrantes en la Comisión de Igualdad) que han obligado a renunciar al desarrollo de esta acción en pro de otras que se consideraban más necesarias, como aquellas referentes al área 1 de Compromiso con la Igualdad.*

3.4.1. Elaboración de un documento que recoja la normativa vigente que atañe al marco empresarial. *No realizada por motivos internos (no disponibilidad de la persona que iba a realizar el documento, por lo que la acción de difusión tampoco ha podido ser realizada.*

6.1.1. Formación en perspectiva de género. Pese a que se ofertó dentro del Plan de formación interno, se suspendió su realización por falta de inscripciones mínimas establecidas.

4-. ANÁLISIS CUALITATIVO

Se presenta a continuación un análisis cualitativo, basado más en los procesos, en la gestión, que en los resultados puesto que muchas de estas acciones no esperan resultados objetivamente evaluable hasta dentro de uno o dos años, por ser su naturaleza a medio-largo plazo. Se ha realizado el análisis centrado en las diferentes áreas y desgranando los diferentes objetivos y acciones con las valoraciones que desde la Comisión de Igualdad se consideran reseñables. En el punto posterior se plantean las consideraciones finales y propuestas de mejora de cara a la re-planificación de las acciones referentes a 2013.

AREA: COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO: MEJORAR LOS CANALES DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN MATERIA DE IGUALDAD EN AGINTZARI

ACCIONES:

- **Difusión de las acciones en Materia de igualdad a través de la creación de un espacio virtual**
- **Utilización del correo berdintasuna@agintzari.com para difusión de material que fomenta la información y participación en temática de igualdad**
- **Utilización de espacios socio-laborales (asambleas, equipos de gestión, etc) para difusión de acciones en materia de igualdad desarrolladas.**

CONCLUSIONES

Se valora positivamente el desarrollo de estas acciones. Aunque la Web no puede usarse como herramienta para informar sobre material externo en materia de igualdad, se han podido colgar diversas informaciones internas sobre la comisión e informar así al exterior, pese a que este no era el objeto inicial de la acción, se considera muy importante de cara a la promoción de la Igualdad en nuestro entorno cercano. De cara al 2013 convendría colgar mayor número de artículos o de informaciones en materia de Igualdad desde la Comisión.

En cuanto al correo electrónico, se valora que la dirección de la Comisión se ha convertido en una dirección viva, en la que entran y salen correos en materia de Igualdad con una frecuencia quincenal o mensual.

Los espacios socio-laborales si bien no han sido utilizados más que en una ocasión, hay que decir que la información aportada por la comisión fue muy bien acogida por parte de todas las personas asistentes.

Se valora que a lo largo del 2013 se han mejorado los canales de comunicación en materia de Igualdad, hasta el punto de que intuimos hemos podido excedernos en el envío de informaciones y provocar que muchas de éstas no sean leídas, considerando que un aspecto de mejora de cara al próximo año puede ser intentar aglomerar varias informaciones en un mismo e-mail.

OBJETIVO: CONSOLIDAR LA ESTRUCTURA PARA LA IGUALDAD DENTRO DE AGINTZARI

ACCIONES:

- **Actualización del Reglamento de la Comisión de igualdad (funciones, nº de reuniones, relación con otros órganos, ...)**
- **Participación de la comisión de igualdad en jornadas, eventos, actividades sobre igualdad de mujeres y hombres**

CONCLUSIONES:

Aunque la comisión de igualdad ha ido menguando en número de personas integrantes a lo largo del 2012, las personas que se han mantenido participando en la misma han participado en distintas formaciones y jornadas en materia de igualdad, facilitando así un mayor aprendizaje y preparación en la materia. Se valora muy positivamente la trayectoria de la Comisión a lo largo de este año y consideramos necesario mantenernos en la misma línea.

OBJETIVO: FOMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN AGINTZARI

ACCIONES:

- **DIFUSIÓN DE LAS CAMPAÑAS O INICIATIVAS INSTITUCIONALES DE LA CAPV EN MATERIA DE IGUALDAD RECEPCIÓN Y ENVÍO DE MATERIALES, INFORMACIONES, ...)**
- **FORMACIÓN MÍNIMA OBLIGATORIA 6 HORAS AL PERSONAL SOCIETARIO Y TRABAJADOR**

CONCLUSIONES:

Aunque ambas acciones se han realizado y valorado positivamente, hay que decir que no consideramos que hayan logrado el objetivo de fomentar la sensibilización en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres en la plantilla de Agintzari, si bien, es el primer año del Plan y aún tenemos dos años por delante, estas acciones han conseguido informar y hacer más presente la igualdad en la entidad, el solo hecho de que la entidad coja la postura de marcar una acción formativa sobre igualdad como obligatoria deje entrever su cada vez mayor compromiso por la igualdad, así como la necesidad de ir avanzando en este aspecto, y aunque este aspecto es primordial para la sensibilización se valora que de cara al 2013 habría que pensar en otras acciones que verdaderamente fomenten la sensibilización de la plantilla.

Objetivo: Promover el conocimiento e intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres en el sector de la intervención social

Acciones:

- **Prospección de empresas del sector de Intervención Social en Bizkaia**

CONCLUSIONES: Acción no realizada

AREA: COMUNICACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO: FACILITAR HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE UN USO IGUALITARIO DE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

ACCIONES:

- **Difusión de la Comisión como órgano consultivo en materia de comunicación inclusiva**
- **Actualización de la guía para el uso inclusivo de la comunicación**

CONCLUSIONES:

Aunque no se han recibido muchas demandas para revisión del lenguaje inclusivo, se ha podido ver una evolución en el uso del lenguaje igualitario en los correos enviados desde administración y direcciones. Valoramos que actualizar la guía puede ayudar a que más gente comience a utilizar el lenguaje inclusivo en sus correos, informes y documentos, pero este año no ha sido posible desarrollar esta acción. Consideramos prioritario insistir en estas acciones ya que la presencia de cada vez más documentos con lenguaje inclusivo puede tener un impacto positivo en el uso del lenguaje igualitario en el resto de la plantilla.

AREA: RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO: REALIZAR SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN DE LA DESAGREGACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS POR SEXO

ACCIONES:

- **Solicitud semestral de datos**

CONCLUSIONES

Aunque se han recogido casi la totalidad de los datos de interés desagregados por sexos, hay otros aspectos que habíamos señalado como de interés recoger que han sido imposible tratar

por sexos. La falta de una herramienta que sistemáticamente desagregue los datos por sexo provoca que la recogida sea muy costosa en tiempo y en algunos casos incluso inviable.

OBJETIVO: RECOGER Y DIFUNDIR LA NORMATIVA RELATIVA A LAS VÍCTIMAS DE GÉNERO EN EL MARCO EMPRESARIAL

ACCIONES:

- **Elaboración de un documento que recoja la normativa vigente que atañe al marco empresarial**

CONCLUSIONES: Acción no realizada

OBJETIVO: POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PUESTO DE RESPONSABILIDAD Y LIDERAZGO

ACCIONES:

- **Formación en empoderamiento y liderazgo**

CONCLUSIONES:

La formación realizada de manera exitosa ha ayudado a las mujeres participantes en la misma a ser conscientes de sus propias limitaciones, dejando vías para la superación de las mismas a medio-largo plazo. No se puede valorar el impacto de esta acción de momento aunque si consideramos que este tipo de acciones van a ir facilitando una mayor presencia y un aumento de la participación del colectivo femenino de Agintzari de una forma lenta pero progresiva en los puestos de responsabilidad y liderazgo.

AREA: RIESGOS LABORALES

OBJETIVO: 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

ACCIONES:

- **Elaboración de un nuevo protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo**

CONCLUSIONES:

Acción sin finalizar por las dificultades encontradas para acordar un protocolo que recogiese los intereses de la Comisión de Igualdad, Consejo Rector y Consejo de dirección.

AREA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO: INSTITUCIONALIZAR LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ACCIONES:

- **Plasmación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los criterios de solicitud y aprobación dentro del Reglamento Interno**

CONCLUSIONES:

Se ha institucionalizado una nueva medida y se han detectado dos medidas que se están utilizando como buenas prácticas, esto unido a que las medidas de conciliación de la entidad están por encima de las marca la ley se valora muy positivamente.

AREA: PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO: SEGUIR FORMANDO A TODA LA PLANTILLA SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS BASES DE LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLA AGINTZARI

ACCIONES:

- **Formación en perspectiva de genero**

Se ha visto la necesidad de que sea estratégico ante la poca iniciativa de la plantilla a realizar esta formación. Se valora que la postura de la entidad ante esta formación es muy positiva.

OBJETIVO: ELABORAR HERRAMIENTAS PARA LA INTEGRACIÓN GRADUAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A NIVEL TRANSVERSAL EN LOS PROCESOS SOCIO-LABORALES ACTIVOS

ACCIONES:

- **Creación de un equipo de proyecto para recoger las buenas prácticas y como espacio de debate y reflexión de la aplicación de la perspectiva de género.**

CONCLUSIONES: Acción sin finalizar debido al volumen de trabajo de los diferentes servicios. Se ha podido observar que no se da valor a la inclusión de la perspectiva de género en nuestro trabajo diario, y se ha podido encontrar un gran desconocimiento sobre lo que es y cómo aplicarlo en quienes están implicados e implicadas. Se valora, así mismo, la necesidad de elaborar una herramienta que sirva de guía a nivel técnico para su aplicación.

5-. CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA

En este apartado se proceden a enumerar aquellas consideraciones derivadas de la evaluación de la planificación, gestión y resultados de este primer año de vigencia del II Plan, así como las modificaciones que se consideran necesarias en cuanto a la naturaleza o temporización de acciones.

Tal como se ha venido plasmando a lo largo de este informe de evaluación anual, en tanto los objetivos prioritarios de 2012 se habían centrado en el área de compromiso con la igualdad, y en reforzar la propia estructura para la igualdad dentro de entidad, las recomendaciones genéricas están dirigidas más a lo evaluado en cuanto a la planificación y gestión que a resultados en sí, especialmente teniendo en cuenta que 2012 ha sido el primer año de vigencia de este II Plan de Agintzari SCIS.

- ▶ Se valora como necesario seguir reforzando la presencia e influjo de la Comisión de Igualdad tanto dentro de los organismos de decisión como de la cooperativa en general, en consonancia con la evaluación cualitativa que las acciones planificadas respecto al compromiso por la igualdad han puesto de manifiesto ciertas reticencias y/o escasa fluidez para el desarrollo de ciertas acciones en los tiempos marcados. Se valora necesario incidir en los años siguientes, en el trabajo de la Comisión de Igualdad de cara a fomentar en los organismos de responsabilidad, decisión y gestión más avances en cuanto al fomento de la igualdad como un elemento prioritario y de presencia necesaria en todas las políticas y procesos de la cooperativa.
- ▶ Por otra parte, se constata, tal como se derivó del diagnóstico previo al II Plan de Igualdad, ciertas barreras o resistencias en general para la motivación hacia tareas que supongan la internalización de la perspectiva de género, por lo que se valora que, si bien los objetivos y el peso de las acciones dentro del área de compromiso por la igualdad referentes a aumentar la sensibilización y conocimientos en materia de igualdad estaba bien planteado, es decir, su diseño era totalmente pertinente y adecuado, sería objeto de mejora las actividades a través de las cuales se trata de llegar a este objetivo, y se valora que no se puede en este momento realizar una evaluación de impacto ya que los resultados esperados se prevén a medio-largo plazo.

- ▶ El número de personas integrantes de la comisión se ha visto reducido a lo largo del año 2012 de 8 personas a 5 personas. Esto ha llevado a la comisión a un reajuste de acciones, ya que la capacidad de la misma se ha visto limitada para desarrollar todas las acciones previstas para este año.
- ▶ Resulta destacable, a la hora de analizar el proceso, especialmente en cuanto a la adecuación de las estructuras el hecho de que, si bien es innegable que la mina en el nº de personas integrantes de la Comisión de Igualdad ha producido dificultades y sobrecargas de trabajo para llevar adelante el impulso de algunas de las medidas, por saturación, y por ende una de las valoraciones es la necesidad de crear estrategias que fomenten implicación de personas de la cooperativa en este organismo, el proceso de asunción interna de la gestión de la igualdad también ha producido una mayor difusión a nivel interno de la labor de la cooperativa en esta materia, lo que ha dotado de valor añadido de cara a la búsqueda de mayor sensibilización y participación de las personas que integran la cooperativa en los procesos y acciones que se han elaborado. La elaboración del Diagnóstico supuso un conocimiento muy cercano de la situación de la igualdad de mujeres y Hombres en la entidad conocimiento que se ha tratado de mantener a través de las constantes difusiones de la labor que en 2012 se ha venido realizando y, como se ha comentado en el párrafo anterior, también ha supuesto una mayor participación de las personas que forman la cooperativa en el proceso. lo que supone un valor añadido y una mejora en los procesos de difusión e implicación transversal sentando las bases para una mayor participación en las acciones que se diseñasen de cara al II Plan de Igualdad.
- ▶ La valoración general del proceso es que, pese a las dificultades y limitaciones de la Comisión de Igualdad para el desarrollo planificado de algunas acciones, que han sido pospuestas a 2013, y la ya citada necesidad de mayor implicación por parte de personal y organismos de gestión, decisión y responsabilidad, para minimizar barreras y dificultades de implementación, la asunción a nivel interno de la gestión de la igualdad sí ha supuesto el refuerzo de la Comisión de igualdad como estructura de impulso y gestión de la igualdad de mujeres y hombres de la entidad.
- ▶ Es importante tener en cuenta, de cara a la programación de 2013, que la propia dinámica de gestión de cambios que requieren algunas acciones como la adaptación al lenguaje inclusivo en los Estatutos y/o reglamento de la cooperativa, suponen en ocasiones obstáculos para su realización de naturaleza intrínseca, como la

necesidad de someter a votación (y por tanto establecimiento de asambleas o espacios dentro de ellas a tal efecto) cada uno de estos cambios. Se valora pues, que en ocasiones las estructuras y los tiempos de la cooperativa dificultan la implementación de medidas en el tiempo que se había establecido, por lo que, a la par de buscar una mayor priorización de este tipo de cuestiones de los organismos de decisión, se hace necesario por parte de la comisión un ajuste de expectativas de cara a planificación de estas acciones, en definitiva, asumir que su desarrollo no queda anulado pero sí dilatado en el tiempo y hay que seguir trabajando desde la flexibilidad y la constancia.

- ▶ En cuanto a la gestión del Plan se ha detectado la imposibilidad de realizar algunas acciones por la sobrecarga de trabajo de las personas bajo cuya responsabilidad se encontraban, integrantes de la Comisión de Igualdad, lo que ha derivado en la priorización de otras acciones cuya necesidad u oportunidad de desarrollo resultaba más factible. Estas acciones, como son la actualización de la guía para una comunicación inclusiva, por ejemplo, se han pospuesto para 2013, entendiendo que había de priorizarse la adaptación del lenguaje de elementos de importancia tales como los Estatutos o el reglamento de la cooperativa, dentro de la importancia que en nuestro plan tiene la transversalización a todos los niveles.
- ▶ En esta línea de valoración de la gestión y por ende, de la Comisión de Igualdad como centro de la gestión, del proceso, se valora la necesidad de seguir formando a las personas que lo integran (así como de buscar nuevas personas que faciliten la labor) en cuanto a conocimientos técnicos en materia de igualdad que faciliten el trabajo y la eficacia del mismo a nivel técnico. Durante 2012 se ha mantenido viva la acción referente a ello, con la participación en jornadas y formaciones en esta materia. Se valora como positiva la organización de la Comisión, dirigida por la figura de la responsable de Igualdad, así como la importancia de su existencia como centro de referencia de todas las acciones y actividades que se realizan, clave para el funcionamiento de esta Comisión. Por ello se valora que tanto la estructura como la figura de responsable han de seguir reforzándose, siendo éste un objetivo transversal a toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
- ▶ Se mantiene la necesidad ya detectada, sobre la que se sigue trabajando y así seguirá en los dos años próximos, de crear una herramienta que sistemáticamente desagregue los datos en función del sexo, ya que durante 2012 la recogida ha resultado costosa o

infructuosa en ocasiones.

- ▶ Se valora que el proceso de seguimiento en general es positivo, ya que, si bien se han detectado dificultades de implantación, éstas han sido gestionadas desde los criterios de adaptabilidad y flexibilidad, priorizando la mirada a medio y largo plazo y sin dejar de avanzar en aquellos objetivos y acciones que se han considerado prioritarias.
- ▶ Si bien en 2012 no es posible hablar de resultados de impacto, ya que la mayoría de las acciones se dirigen a la consecución de objetivos planteados de cara a los 3 años de vigencia del Plan (o incluso más), de cara a 2013 se va a tratar de realizar una evaluación que vaya concretando o perfilando el impacto que se prevé, según la tendencia que nos marquen los indicadores a tal efecto establecidos.
- ▶ Se plantea la vitalidad de enmarcar en 2013 las acciones no realizadas en 2012 ya que responden a objetivos prioritarios del II Plan de Igualdad referentes a la cristalización y refuerzo del compromiso de Agintzari con la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, como son la inclusión de este compromiso en los Estatutos de la entidad.

AREA:							
Compromiso con la Igualdad							
OBJETIVO:							
1.1 Mejorar los canales de información y gestión del conocimiento en materia de igualdad en Agintzari							
ACCIÓN:							
1.1.1.Difusión de las acciones en Materia de igualdad a través de la creación de un espacio virtual							
ACTIVIDAD/ES:							
<ul style="list-style-type: none"> - Detección de nuestras necesidades - Reunión con el técnico de Tecnología y Comunicación - Aplicación las medidas necesarias en el diseño de la web - Selección de documentos a colgar - Mantenimiento y seguimiento del o de los espacios. 							
Descripción de la actividad		La actividad consistiría en reservar un espacio en la web para poder colgar materiales, documentos y difundir información en materia de igualdad. La idea que más se asemeja a las necesidades que se han ido detectando es la de un blog, donde además de colgar documentos se puedan ir respondiendo a las demandas, preguntas y comentarios de la plantilla.					
Justificación		A lo largo del diagnóstico se detectan déficits en la comunicación en materia de igualdad a lo largo del I Plan, con esta acción se intentan subsanar los mismos.					
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN							
Comisión de Igualdad y Responsable de Nuevas Tecnologías.							
Período de ejecución							
		Presupuesto					
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen	Cantidad
						Agintzari	Nº de Horas cooperativas utilizadas para su ejecución
INDICADORES:							
Nº de documentos colgados, compartidos							
Nº de entradas en el blog							
RESULTADOS ESPERADOS:							
<ul style="list-style-type: none"> - Todos los documentos oficiales realizados por la comisión de Igualdad están colgados en la web - Al menos de manera mensual se ha colgado en la web alguna información en materia de igualdad - Se reciben entradas en el blog de manera mensual 							
RESULTADOS OBTENIDOS:							
Aunque la idea principal era crear un espacio virtual tipo blog, finalmente se ha optado por aprovechar los espacios virtuales ya existentes para difundir las acciones en materia de Igualdad que la comisión ha ido realizando a lo largo de todo el año. Se ha colgado en la web de la cooperativa, el II Plan de Igualdad así como una entrevista realizada a todas las personas integrantes de la comisión en la que se explicitaban nuestros próximos objetivos, acciones y propósitos a corto y largo plazo.							
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:							
No se ha podido crear un espacio tipo blog debido a que la Web tiene una orientación estratégica hacia la comunicación externa de temas propios de Agintzari, lo que dificulta colgar información externa a Agintzari.							

AREA:						
Compromiso con la Igualdad						
OBJETIVO:						
1.1 Mejorar los canales de información y gestión del conocimiento en materia de igualdad en Agintzari						
ACCIÓN:						
1.1.2. Utilización del correo berdintasuna@agintzari.com para difusión de material que fomente la información y participación en temática de igualdad						
ACTIVIDAD/ES:						
-Seleccionar y decidir qué tipo de información, documentos se van a enviar desde la dirección e-mail - Enviar e-mails una vez cada 15 días, a excepción de aquellos documentos que vengan con fechas y requieran un envío más habitual como formaciones, jornadas, ...						
Descripción de la actividad		Se abrirán dentro de la dirección de la comisión varias carpetas, una referente a formaciones, otra a políticas de Igualdad y conciliación, otra referente a aspectos institucionales (campañas, ...) y otra referente a temas más relacionados con la propia comisión como documentos del Plan, evaluaciones, diagnósticos, ... Una vez cada 15 días se procederá a enviar la información que se pueda clasificar en estas carpetas a todas las direcciones de correo de la cooperativa, procediendo después a clasificarlas en elementos enviados para su contabilidad.				
Justificación		A lo largo del diagnóstico se detectan déficits en la comunicación en materia de igualdad a lo largo del I Plan, con esta acción se intentan subsanar los mismos.				
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN						
Comisión de Igualdad						
		Período de ejecución			Presupuesto	
1S12	2S12	1S13	2S13	2S14	2S14	Origen
						Agintzari
						Nº de horas cooperativas utilizadas para su ejecución
INDICADORES:						
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mails enviados de cada categoría - Nº de mails recibidos en el correo electrónico 						
RESULTADOS ESPERADOS:						
<ul style="list-style-type: none"> - Se han enviado mails a la plantilla con una regularidad mensual - Se han enviado todos los documentos oficiales de la comisión a través del correo electrónico - Se han recibido mails de la plantilla prácticamente cada trimestre 						
RESULTADOS OBTENIDOS:						
Se ha dado un uso constante a esta dirección de correo electrónico, en la cual además de recibir constantes informaciones, campañas, formaciones y jornadas en materia de igualdad para compartir con la plantilla, se han recibido consultas, comentarios, enlaces y formaciones en materia de igualdad que la propia plantilla ha compartido con la comisión. En total se han gestionado un total de 94 correos electrónicos, de los cuales 16 hacían referencia a formaciones en materia de igualdad, 9 a enlaces, informes y estudios en materia de igualdad, 10 a consultas y comentarios hacia la comisión y el resto sobre notas de prensa, campañas institucionales y otras informaciones sobre materia igualdad.						
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:						
Ha llegado información desde varios servicios de Agintzari, haciendo alusión a no haber recibido muchos de los correos electrónicos enviados por la Comisión. Estos correos han podido no reenviarse a todo el personal del servicio por parte de la persona responsable del servicio, quien gestiona la entrada y salida de los correos electrónicos.						

AREA:									
Compromiso con la Igualdad									
OBJETIVO:									
1.2. Consolidar la estructura para la Igualdad dentro de Agintzari									
ACCIÓN:									
1.2.1. Actualización del Reglamento de la Comisión de igualdad (funciones, nº de reuniones, relación con otros órganos, ...)									
ACTIVIDAD/ES:									
<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de reglamento de la comisión de Igualdad Actual - Detección de aspectos susceptibles de mejora - Realización de Ajustes 									
Descripción de la actividad			Revisar el reglamento de la anterior comisión de igualdad y adaptarlo al nuevo funcionamiento de la actual comisión.						
Justificación			La comisión de Igualdad no solo ha variado en las personas que la integran sino también en funcionamiento, gestión de la Igualdad, ... por esa razón se ve la necesidad de revisar los anteriores reglamentos que la regían con el fin de poder modificar o introducir mejoras.						
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN									
Comisión de Igualdad									
Período de ejecución						Presupuesto			
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen	Cantidad		
						Agintzari	-Nº de horas cooperativas utilizadas para su ejecución		
							-Material fungible		
INDICADORES:									
- Numero de cláusulas modificadas o añadidas en los reglamentos de la Comisión de Igualdad									
RESULTADOS ESPERADOS:									
- Reglamento adaptado a las nuevas necesidades y al nuevo funcionamiento de la actual Comisión de Igualdad									
RESULTADOS OBTENIDOS:									
Aunque a lo largo del I Plan ya se había realizado un reglamento para la comisión de igualdad, debido a los cambios generados en la estructura y funcionamiento de la comisión a lo largo del 2012, se actualiza este reglamento adaptándolo a las nuevas necesidades de la actual estructura de Igualdad.									
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:									

AREA:						
Compromiso con la Igualdad						
OBJETIVO:						
1.2. Consolidar la estructura para la Igualdad dentro de Agintzari						
ACCIÓN:						
1.2.2. Participación de la comisión de Igualdad en jornadas, eventos, actividades sobre igualdad de mujeres y hombres						
ACTIVIDAD/ES:						
<ul style="list-style-type: none"> - Detectar posibles espacios en los que participar - Decidir qué persona va a participar - Elaborar una base de datos (Excel) donde se recoja el evento, las horas de participación y el coste de participación - Registrarlo 						
Descripción de la actividad		Se pretende que las personas que integran la comisión participen y aumenten su presencia en eventos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, registrando el número de eventos en los que se ha participado así como las horas dedicadas para ello.				
Justificación		La participación en eventos, jornadas y actividades sobre igualdad no solo aumentara la presencia de la comisión en estos espacios sino que facilitara una mayor formación y preparación de las personas integrantes de la Comisión en materia de igualdad.				
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN						
Comisión de Igualdad						
Período de ejecución						Presupuesto
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen
						Agintzari
						250 €
						Nº de horas invertidas
INDICADORES:						
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de eventos a lo que hemos acudido - Nº de horas de participación - Inversión económica 						
RESULTADOS ESPERADOS:						
- Al menos todas las personas integrantes de la Comisión participan en un evento al año						
RESULTADOS OBTENIDOS						
<p>La comisión de igualdad ha participado a lo largo del año 2012 en distintas jornadas, eventos y actividades sobre igualdad de mujeres y hombres realizadas en Bizkaia. En total se ha participado en XXX eventos, entre los cuales están "II encuentro de Mujeres directivas del tercer sector", "Emplea la Igualdad en las empresas y Congreso internacional para el impulso de políticas de igualdad de mujeres y hombres" de Emakunde, "El precio de la desigualdad" del módulo psicosocial de Deusto.</p> <p>Señalar que varias personas de la comisión han realizado formaciones en materia de igualdad superiores a las 50 horas.</p>						
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:						
Las dificultades en esta acción han ido orientadas a las limitaciones de agenda para poder acudir a muchas jornadas.						

AREA:									
Compromiso con la Igualdad									
OBJETIVO:									
1.3. Fomentar la sensibilización en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres en Agintzari									
ACCIÓN:									
1.3.1 Difusión de las campañas o iniciativas institucionales de la CAPV en materia de Igualdad recepción y envío de materiales, informaciones, ...)									
ACTIVIDAD/ES:									
Identificar información que se desea enviar bien Enviarla a través del correo electrónico de la Comisión de Igualdad									
Descripción de la actividad		La idea es mantener la atención en aquellas campañas, iniciativas, informaciones en materia de igualdad que surgen a nivel institucional dentro de la CAPV. Una vez identificadas se pretende enviarlas vía correo electrónico con el objeto de ir aumentando la sensibilización en materia de igualdad del personal socio y trabajador de la cooperativa.							
Justificación		Se detecta un bajo grado de sensibilización en la plantilla de Agintzari.							
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN									
Comisión de Igualdad									
Período de ejecución						Presupuesto			
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen	Cantidad		
						Agintzari	Nº de horas cooperativas utilizadas para su ejecución		
INDICADORES:									
<ul style="list-style-type: none"> - Nº de informaciones, materiales enviados - Nº de respuestas, consultas recibidas tras el envío de información 									
RESULTADOS ESPERADOS:									
Que las personas socias y trabajadoras de Agintzari estén informadas en materia de igualdad y vaya aumentando su interés, sensibilización.									
RESULTADOS OBTENIDOS:									
Se han enviado todos los meses, distintas informaciones en materia de Igualdad a través del correo electrónico de la comisión, y ha aumentado el número de correos electrónicos recibidos desde la plantilla al correo de la Comisión con el fin de compartir, consultar y comentar aspectos en materia de Igualdad.									
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:									

AREA:									
Compromiso con la Igualdad									
OBJETIVO:									
1.3. Fomentar la sensibilización en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres en Agintzari									
ACCIÓN:									
1.3.2. Formación mínima obligatoria 6 horas al personal societario y trabajador									
ACTIVIDAD/ES:									
<ul style="list-style-type: none"> - Integrar esta acción formativa dentro del Plan de formación interno 2012. - Participar en el diseño e implementación de esta acción. - Evaluar resultados de esta acción. 									
Descripción de la actividad			Se pretende dar formación a 80 personas al año, en grupos de 20 personas. Es decir 4 grupos al año. Total anual de 24 horas. Se apuesta porque el primer año participen las direcciones, coordinaciones y personal indirecto.						
Justificación			Se pretende que todas las personas que trabajan en Agintzari adquieran unos conocimientos básicos en materia de igualdad.						
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN									
Área responsable		Persona/s responsables		Área/s colaboradoras		Persona/s colaboradoras			
Comisión de Igualdad									
EGFOR/ I+D+i									
Período de ejecución						Presupuesto			
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen		Cantidad	
						Agintzari		1760€	
						Subvenciones			
INDICADORES:									
Nº personas participantes / Nº Horas de formación por grupo									
Perfil de las personas participantes									
RESULTADOS ESPERADOS:									
<p>-Que 80 personas de Agintzari realicen la formación este año.</p> <p>-Que las direcciones, personas con cargos de responsabilidad y personal indirecto de Agintzari realicen la formación este año.</p>									
RESULTADOS OBTENIDOS:									
Dentro del Plan de formación interno de Agintzari se ha ofertado una acción formativa básica en igualdad de 6 horas para dos grupo de 25 personas cada uno. La formadora ha sido una de las componentes de la Comisión de Igualdad experta en la materia. El total de personas que se han apuntado a esta formación han sido 25 personas y finalmente han participado entre los dos grupos 22 personas. El perfil profesional de las personas participantes ha sido de técnicos medios y técnicos superiores.									
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:									
<p>Se da una baja motivación por parte de la plantilla a priorizar en la selección de acciones formativas ofertadas en el Plan de formación interno anual este tipo de formación.</p> <p>No se ha indicado de forma clara desde la dirección la obligatoriedad de que todas las personas de la entidad han de tener una formación mínima de 6 horas en materia de igualdad en 2014.</p> <p>Al planificar esta acción no se había previsto que parte de la plantilla ya tenía una formación mínima de 6 horas en materia de igualdad. No se tiene un control de estas personas de cara a garantizar que el 100% de la plantilla lo cumpla en 2014.</p> <p>La dirección no ha priorizado la necesidad de cumplir ella misma con el criterio de contar con esta formación mínima.</p>									

AREA:							
Compromiso con la Igualdad							
OBJETIVO:							
1.4. Promover el conocimiento e intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de mujeres y hombres en el sector de la intervención social							
ACCIÓN:							
1.4.1. Prospección de empresas del sector de Intervención Social en Bizkaia							
ACTIVIDAD/ES:							
<ul style="list-style-type: none"> - Identificar posibles empresas a las que acudir - Marcar unos objetivos a conseguir de los encuentros - Contactar con ellas - Acudir a los encuentros 							
Descripción de la actividad		La idea es identificar a varias empresas del sector de la intervención social, contactar con ellas y compartir con ellas información y buenas prácticas en materia de Igualdad					
Justificación		En el diagnostico veíamos la necesidad de comparar la posición de Agintzari en materia de Igualdad con la posición de otras empresas del sector de la intervención social.					
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN							
Comisión de Igualdad							
Período de ejecución				Presupuesto			
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen	Cantidad
						Agintzari	250€
INDICADORES:							
<ul style="list-style-type: none"> - Número de empresas con las que se ha contactado - Número de horas invertidas en la coordinación con estas empresas - Dinero invertido en los encuentros - Objetivos conseguidos en los encuentros (información recabada, intercambiada) 							
RESULTADOS ESPERADOS:							
Se mantiene contacto con al menos 4 empresas del sector y se contrasta con las mismas la información planificada.							
RESULTADOS OBTENIDOS:							
No se han conseguido los resultados esperados. Este objetivo por tanto se retrasa al año 2013.							
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:							
Debido a distintos motivos internos de cese de personas integrantes en la Comisión, el volumen de trabajo de la Comisión ha limitado las posibilidades de llevar a cabo algunas acciones planificadas para este año, siendo ésta una de esas acciones.							

AREA:							
Comunicación desde la Perspectiva de Genero							
OBJETIVO:							
2.1. Facilitar herramientas prácticas para la sistematización de un uso igualitario de la comunicación interna y externa							
ACCIÓN:							
2.1.1. Difusión de la Comisión como órgano consultivo en materia de comunicación inclusiva							
ACTIVIDAD/ES:							
Informar de que la Comisión a partir de ahora es un órgano al que pueden consultar cualquier aspecto en materia de comunicación inclusiva Atender las demandas que lleguen							
Descripción de la actividad		Informar a través de una circular a los diferentes equipos, socio, socias, trabajadores y trabajadoras, que la comisión de igualdad se constituye como órgano de asesoramiento en relación a la implementación del lenguaje inclusivo. Así mismo, su tarea también se ubica en recoger las nuevas herramientas de implementación del lenguaje inclusivo que vayan surgiendo desde diferentes espacios, así como la elaborada previamente por la comisión y utilizarlas como herramientas referenciales a la hora de asesorar a los equipos, socios, socias, trabajadoras y trabajadores sobre cómo adecuar la documentación que emiten al lenguaje inclusivo.					
Justificación		Necesidad de que toda la documentación que se emita desde la empresa haga uso de un lenguaje no sexista, que visualice a la mujer.					
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN							
Comisión de Igualdad Direcciones							
Período de ejecución						Presupuesto	
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen	Cantidad
						Agintzari	Nº de horas cooperativas utilizadas para su ejecución
INDICADORES							
Número de demandas realizadas. Número de demandas atendidas sobre las realizadas. Número de mensajes remitidos con material informativo sobre lenguaje inclusivo.							
RESULTADOS ESPERADOS							
Que el 100% de las demandas emitidas sean atendidas. Que toda la información recibida que dé herramientas para la implementación del lenguaje inclusivo sea reenviada a toda la cooperativa.							
RESULTADOS OBTENIDOS:							
Se ha enviado una circular a toda la plantilla facilitando la comisión como órgano consultivo en lenguaje inclusivo, y además se ha ido revisando documentación que tanto la administración como la dirección o consejo rector ha ido enviado de manera interna. Aunque solo se han recibido 4 consultas sobre lenguaje inclusivo a lo largo de todo el año, las revisiones de documentos, correos electrónicos y otras informaciones han sido acogidas positivamente, reduciéndose el número de ocasiones en que se ha tenido que hacer una devolución.							
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:							

AREA:	
Comunicación desde la Perspectiva de Genero	
OBJETIVO:	
2.1. Facilitar herramientas prácticas para la sistematización de un uso igualitario de la comunicación interna y externa	
ACCIÓN:	
2.1.2. Actualización de la guía para el uso inclusivo de la comunicación	
ACTIVIDAD/ES:	
<ul style="list-style-type: none"> - Analizar las carencias de la actual guía - Revisar nuevas guías - Realizar cambios y crear nueva guía 	
Descripción de la actividad	Hacer una revisión de la actual guía y actualizarla en la comisión con el material que vayamos extrayendo de otras entidades cuyos documentos por su actualidad o validez nos sean de utilidad.
Justificación	Necesidad de actualizar los materiales para ajustarlas a las nuevas necesidades y facilitar la accesibilidad de la cooperativa a la misma.
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN	

Comisión de Igualdad. Direcciones	
Período de ejecución	Presupuesto
AREA:	
Recursos Humanos	Agintzari -Nº de horas cooperativas
OBJETIVO:	
3.1. realizar seguimiento del proceso de sistematización de la desagregación y tratamiento de datos por sexo	-Material fungible
ACCIÓN:	
3.1.1. Solicitud semestral de datos	
ACTIVIDAD/ES:	
RESULTADOS ESPERADOS:	datos a los que nos interesa hacer seguimiento
Que la Guía de recolección de datos para el área de Recursos Humanos, socias, trabajadores y trabajadoras.	
RESULTADOS OBTENIDOS:	datos que están desagregados por sexos
Descripción de la actividad	Mantener coordinación constante con el área de Recursos Humanos con el fin de
JUSTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN:	Continuar con el tratamiento de datos por sexos
Justificación	Mantener la coordinación con el área de Recursos Humanos, el volumen de trabajo de la
	RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN
de esas acciones.	

Comisión de Igualdad							Responsable de Recursos Humanos		
Período de ejecución						Presupuesto			
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen		Cantidad	
						Agintzari		Nº de horas cooperativas utilizadas para su ejecución	
INDICADORES:									
- Los datos indicados a Recursos Humanos se encuentran desagregados por sexos									
RESULTADOS ESPERADOS:									
Que los datos que consideramos necesarios se encuentren desagregados por sexos.									
RESULTADOS OBTENIDOS:									
Después de identificar los datos que se necesitaban, se han solicitado semestralmente a la responsable de Recursos Humanos. Los datos identificados son los siguientes:									
<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres y hombres en plantilla, altas y bajas • Societarización y personas con contrato laboral no societario • Medida salarial societaria y no societaria. • Retribución salarial según edad y sexo: por tramos de edad, de personas socias y trabajadoras. • Nivel de estudios: secundarios y formación profesional, diplomatura, licenciatura • Perfiles de ocupación: educación social, psicología, coordinaciones • Categorías profesionales: personal directivo, técnico/a superior+responsabilidad, tecnica/o superior, medio+responsabilidades, medio, administración • Distribución según sexo en los cargos de dirección/responsabilidad: dirección, coordinación...línea comunitaria, coordinación acogimiento y adopción, coordinación línea violencia (SEIP, SATEVI, Pisos mujeres, Zeus esan). • Distribución según sexo en los órganos de representación y participación cooperativa: consejo rector, comisión riesgos laborales, comisión igualdad, comisión euskara y equipos de proyecto según temática • Responsabilidades familiares: descendencia, reducción jornada por conciliación, reducción o excedencia por otros supuestos familiares o personales • Coste de las horas de formación: participantes, horas realizadas, coste, tipo de contenido • Procesos de selección y promoción (mejora de categoría, mejora de estabilidad, ampliación de jornada, interés de las propia persona, otros) 									
Los datos se encuentran desagregados, excepto los dos últimos relacionados con la formación y el proceso de selección y promoción.									
Respecto a la distribución según sexo en los órganos de representación y participación cooperativa y concretamente en relación a los equipos de proyecto, señalar que son datos muy variables y cambiantes por lo tanto con alto nivel de dificultad para realizar su seguimiento, no considerándose viable.									
Como se señala en el Plan de Gestión interno de 2013, se pretende establecer una red estructurada de seguimiento de todos los EP de Agintzari y así poder profundizar en dinámicas internas de participación y gestión más satisfactorias. Con ello se facilitaría dicha desagregación de estos datos.									

DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:

La dificultad radica en que no existe una herramienta única para poder unificar y tener todos los datos de la empresa juntos.

AREA:						
Recursos Humanos						
OBJETIVO:						
3.5. Potenciar la participación de las mujeres en puesto de responsabilidad y liderazgo						
ACCIÓN:						
3.5.1. Formación en empoderamiento y liderazgo						
ACTIVIDAD/ES:						
<ul style="list-style-type: none"> - Integrar esta acción formativa dentro del Plan de formación interno 2012. - Participar en el diseño e implementación de esta acción. - Evaluar resultados de esta acción. 						
Descripción de la actividad		La idea es ofrecer 4 grupos de 12 horas. Cada grupo de 20 personas.				
Justificación		Fomentar la eliminación de barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.				
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN						
Comisión Igualdad EGFOR I+D+i						
		Período de ejecución				Presupuesto
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen Cantidad
						Agintzari Subvenciones 2600€
INDICADORES:						
Nº mujeres participantes						
Nº grupos						
Nº horas formación por grupo						
RESULTADOS ESPERADOS:						
Que la promoción a cargos directivos y de representación de Agintzari muestre coherencia con el porcentaje de mujeres que forman parte de la entidad						
RESULTADOS OBTENIDOS:						
En el Plan de formación interno se oferta una formación de empoderamiento y liderazgo de 12 horas con 25 plazas dirigidas exclusivamente a mujeres de la entidad. La formadora es una proveedora externa de una consultora especializada en igualdad. Se inscriben 15 personas a la formación y finalmente participan en ella 10.						
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:						
El número de participantes que se preveía alcanzar no es realista.						

AREA:							
Riesgos Laborales							
OBJETIVO:							
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							
ACCIÓN:							
4.1.1. Elaboración de un nuevo protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo							
ACTIVIDAD/ES:							
<ul style="list-style-type: none"> - Lectura del protocolo actual de Agintzari SCIS - Lectura del protocolo de Emakunde - Selección de aspectos a mantener, modificar e incluir en el protocolo actual - Elaboración de un borrador - Contraste con direcciones y consejo rector 							
Descripción de la actividad				Modificar el actual protocolo de acoso sexual a las recomendaciones de organismos oficiales en materia de igualdad de mujeres y hombres así como a la nueva normativa.			
Justificación				El protocolo actual de Agintzari SCIS no incluye el acoso por razón de sexo, solo se refiere a situaciones de acoso sexual, esto unido al poco conocimiento existente por parte de la plantilla del protocolo actual nos lleva a decidir actualizar el mismo.			
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN							
Comisión de Igualdad Dirección Consejo Rector							
Período de ejecución						Presupuesto	
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen	Cantidad
						Agintzari	-Nº de horas cooperativas utilizadas para su ejecución -Material Fungible
INDICADORES:							
- Nuevo protocolo elaborado y difundido entre la plantilla							
RESULTADOS ESPERADOS:							
- Que se adapte el actual protocolo de Agintzari SCIS a la nueva normativa y a las recomendaciones de organismos oficiales en materia de Igualdad y que sea conocido por toda la plantilla de Agintzari.							
RESULTADOS OBTENIDOS:							
Se ha elaborado un nuevo protocolo. A la espera de darle el último formato y ser firmado, al igual que la posterior difusión a toda la plantilla. La difusión se llevará a cabo de la siguiente manera: se entregará a las nuevas personas que entren a formar parte de la cooperativa, por correo electrónico al resto, se presentará en equipos de gestión y se podrá disponer de él en la página web y en el facebook. También se llevará a cabo una formación tanto a personas de la comisión de igualdad, como del Consejo Rector y Consejo de Dirección, para su implementación.							
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:							
Se planificó para realizarlo durante el primer semestre del año. Las dificultades para no realizarse dentro del período establecido, se identifican en el proceso de toma de decisiones y en la necesidad de llegar a acuerdos entre el CR, CD y la Comisión de Igualdad, para elaborar el documento final.							

AREA:									
Conciliación de la Vida personal, familiar y laboral									
OBJETIVO:									
5.2. Institucionalizar la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral									
ACCIÓN:									
5.2.1. Recoger medidas que se están realizando como buenas prácticas y valorar institucionalizarlas como medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral									
5.2.2. plasmación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los criterios de solicitud y aprobación dentro del Reglamento Interno									
ACTIVIDAD/ES:									
<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de documentación existente - Entrevistas con personal de Agintzari (Equipo de proyecto existente, en referencia a las actualizaciones de reglamento interno - Elaboración de informe 									
Descripción de la actividad			La idea es detectar aquellas buenas prácticas que se están dando en algunos servicios, como por ejemplo, la flexibilidad horaria, y valorar si se podría institucionalizar como medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral o no.						
Justificación			Aunque hay una buena valoración de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el diagnostico se recoge el interés de las personas que trabajan en Agintzari de poder ampliar las mismas añadiendo nuevas medidas						
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN									
Comisión de Igualdad Consejo de dirección Consejo rector									
Período de ejecución						Presupuesto			
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen	Cantidad		
						Agintzari	Nº de horas cooperativas utilizadas para su ejecución		
INDICADORES:									
Número de medidas establecidas recogidas									
RESULTADOS ESPERADOS:									
Que las buenas prácticas que se dan en algunos servicios se institucionalicen como medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral									
RESULTADOS OBTENIDOS:									
Desde el Artículo 56.1 del reglamento del régimen interno de la cooperativa, la regulación de las medidas de conciliación aplicadas en la Entidad es un tema que se trabaja desde el EP de reglamento de régimen interno cuyo objetivo es revisar dicho documento y actualizarlo a la realidad de la entidad. Fuera de lo regulado en el RRI, normativa laboral y/o convenio laboral, no regulada y aplicada por la dirección es la flexibilidad horaria siempre que sea compatible con las funciones desempeñadas, criterios horarios del Servicio y la organización del propio equipo.									
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:									

AREA:									
Perspectiva de genero									
OBJETIVO:									
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									
ACCIÓN:									
6.1.1. Formación en perspectiva de genero									
ACTIVIDAD/ES:									
<ul style="list-style-type: none"> - Integrar esta acción formativa dentro del Plan de formación interno 2012. - Participar en el diseño e implementación de esta acción. - Evaluar resultados de esta acción. 									
Descripción de la actividad			Se plantea hacer 3 grupos de 12 horas cada grupo. Cada grupo de unas 20/25 personas.						
Justificación			Necesidad de incorporar la perspectiva de género en la actividad de la entidad						
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN									
Comisión de Igualdad EGFOR I+D+i									
Período de ejecución						Presupuesto			
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen		Cantidad	
						Agintzari Subvenciones		3600€	
INDICADORES:									
Nº participantes									
Nº grupos									
Nº horas formación por grupo									
RESULTADOS ESPERADOS:									
Incorporar la perspectiva de género en las bases de la actividad que desarrolla Agintzari.									
RESULTADOS OBTENIDOS:									
En el Plan de formación interno se oferta una formación de perspectiva de género de 12 horas con 25 plazas. Esta acción se suspende por falta de inscripciones mínimas establecidas.									
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:									
Al no haber una indicación expresa de tener que hacer esta formación, las personas de la entidad han priorizado otro tipo de acciones dentro de la oferta del Plan de formación interno.									

AREA:							
Perspectiva de genero							
OBJETIVO:							
6.2. Elaborar herramientas para la integración gradual de la perspectiva de género a nivel transversal en los procesos socio-laborales activos							
ACCIÓN:							
6.2.1. Creación de un equipo de proyecto para recoger las buenas prácticas y como espacio de debate y reflexión de la aplicación de la perspectiva de genero							
ACTIVIDAD/ES:							
-Organización Equipo de Proyecto de Perspectiva de Género -Aportaciones y reflexiones personales y en equipo - Recogida de información en Agintzari - Elaboración de informe final							
Descripción de la actividad		Crear un equipo de proyecto donde se detecten las buenas prácticas que se están haciendo en algunos servicios sobre la integración de la perspectiva de género en los proyectos y planificaciones, se reflexione sobre nuevas formas de poder integrarlas y después se saquen unas conclusiones para trasladar al resto de los servicios sobre como poder integrar la perspectiva de género en nuestro trabajo diario.					
Justificación		Existe un gran desconocimiento por parte de la plantilla de que es integrar la perspectiva de género y cómo hacerlo.					
RESPONSABLE/S DE EJECUCIÓN							
Comisión de Igualdad Personas que participan en el Equipo de Proyecto							
Período de ejecución						Presupuesto	
1S12	2S12	1S13	2S13	1S14	2S14	Origen	Cantidad
						Agintzari	200€
INDICADORES:							
Informe de conclusiones Número encuentros anuales							
RESULTADOS ESPERADOS:							
- Que desde la comisión podamos ofrecer a la plantilla unas directrices o ideas de cómo integrar la perspectiva de género en nuestro trabajo diario							
RESULTADOS OBTENIDOS:							
Se ha creado un equipo de proyecto (cinco personas) para recoger las buenas prácticas y como espacio de debate y reflexión de la aplicación de la perspectiva de género en nuestro ámbito. Se han podido mantener 4 reuniones presenciales y el resto de trabajo se ha compartido mediante trabajo personal vía email. Del trabajo realizado hasta ahora se ha podido recopilar también materiales para poner al alcance de la plantilla en forma de guía de consulta o para compartir diferentes informaciones, en un espacio de participación virtual. Fruto del trabajo más allá de la recogida de la información, se pretende elaborar durante el año 2013 una herramienta abierta, flexible y orientativa que sirva de ayuda para aplicar la perspectiva de género en las intervenciones socioeducativas dentro de la línea comunitaria.							
DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN:							
Sobre todo por volumen de trabajo de la plantilla, se han encontrado dificultades para recoger la información, además de no ser, en general, una dedicación con prioridad. Se envía vía email un correo solicitando la información a todos los equipos de la línea comunitaria y no hay respuesta por ninguno de ellos. Se opta por el contacto telefónico. Pendiente de elaborar informe final y su posterior difusión a la empresa.							