

# III. PLAN DE IGUALDAD

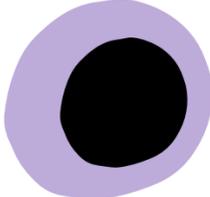


---

### III. PLAN DE IGUALDAD



**L**a igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

 ONU - Objetivos de desarrollo sostenible

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

### III. PLAN DE IGUALDAD



**6.- Compromiso de la dirección**

**7.- Plan de Igualdad, ámbitos de actuación, objetivos, medidas concretas, plazos de ejecución, priorización, medios y recursos humanos y materiales, indicadores de seguimiento y evaluación**

**8.- Auditoría Retributiva en cumplimiento del Real Decreto 902/2020**

**9.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica**

**10.- Anexos**

**11.- Aprobación del III. Plan de Igualdad en BIDEGINTZA S.COOP.**

### III. PLAN DE IGUALDAD



#### 1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL III. PLAN DE IGUALDAD

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

#### 2. BIDEGINTZA, ACTIVIDAD, PRESENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

En el año 1988 se creó la asociación 'BIDEGINTZAN ALDE ZAHARRA' desde la inquietud de una serie de personas por la situación de los y las jóvenes del Casco Viejo de Bilbao.

Este grupo, desde una continua y contrastada lectura de la realidad, va dinamizando diferentes iniciativas que quieren ser respuesta a las necesidades intuidas y expresadas. Como resultado de una de esas iniciativas, surge el Equipo de Intervención Comunitaria que comienza su actividad en el año 1998.

Este equipo de educadores y educadoras, fieles a la misión y claves de Bidegintza Alde Zaharra (lectura de la realidad, promoción de personas e iniciativas del barrio, perspectiva comunitaria...) coge el relevo como asociación BIDEGINTZA y continua su labor en el año 1998.

Desde el comienzo conviven dos líneas de trabajo:

- Espacios de relación educativa para menores y familias, que se concretan en programas educativos grupales e individuales.
- Un trabajo con perspectiva comunitaria de escucha de necesidades y promoción.

En el 2013 la Asociación BIDEGINTZA, tras un periodo de reflexión compartido, cambia de forma jurídica con la finalidad de dotar a la entidad de una estructura jurídica sólida, profesional, participativa y ágil en la gestión; que aporte al proyecto solidaridad, implicación, responsabilidad..., transformándose en BIDEGINTZA S.COOP de iniciativa social.

## III. PLAN DE IGUALDAD

bidegintza  
socio  
ekonomiko  
kooperatiboa



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

El diseño del III. Plan de Igualdad de BIDEGINTZA S.COOP se ha realizado a lo largo del año 2022-2023. Para su implantación se establece una vigencia de 4 años, 2023 (junio)-2027 (junio).

#### 3.1. ÁMBITO TERRITORIAL

La sede de BIDEGINTZA S.Coop se encuentra en Bilbo por lo que este III. Plan de Igualdad beneficiará a las mujeres y hombres que trabajan en este único centro de trabajo.

#### 3.2. ÁMBITO PERSONAL

La implantación del III. Plan de Igualdad de BIDEGINTZA S.Coop tendrá como beneficiarias a todas las personas trabajadoras (24 mujeres y 9 hombres) distribuidas en las diferentes áreas y departamentos de la empresa.

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

Dentro del proceso de diseño del III. Plan de Igualdad de BIDEGINTZA S.COOP se ha llevado a cabo un diagnóstico donde se recogen los siguientes ámbitos;

- Presentación y características de la empresa
- Características del diagnóstico
- Características cuantitativas generales
- Análisis cualitativo de los datos- resultados del cuestionario
- Otros datos analizados
- Cuestionario a la plantilla
- Conclusiones
- Anexo 1: Cuestionario

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

### III. PLAN DE IGUALDAD



En la primera fase del diseño del III. Plan de Igualdad de BIDEGINTZA S.COOP se ha llevado a cabo el diagnóstico, el cual se ha analizado las siguientes áreas, según el art.7 del Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad:

- A. Proceso de selección y contratación.
- B. Clasificación profesional.
- C. Formación.
- D. Promoción Profesional.
- E. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- F. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- G. Infrarepresentación femenina.
- H. Retribuciones.
- I. Prevención del acoso sexual y sexista y por razón de sexo.

El diagnóstico de estos ámbitos para la igualdad de mujeres y hombres se ha realizado en todos los puestos de trabajo de la entidad y ha procesado ha sido informado por todo el personal.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
UNIVERSO DEL DIAGNÓSTICO	24	9	33
PARTICIPACIÓN EN EL DIAGNÓSTICO	16	6	22

Teniendo en cuenta que a día de hoy -momento de redacción de este informe- la plantilla de Bidegintza se compone de 33 personas, el porcentaje de participación se sitúa en el 67%.

### III. PLAN DE IGUALDAD



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

DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS POR SEXOS Y ÁREAS DE TRABAJO					
ÁREA ESTRATÉGICA			ÁREA OPERATIVA		
	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES
Dirección	0	1	Coordinación	3	0
Equipo de dirección	3	0	Figuras Educativas	18	8
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>8</b>

### III. PLAN DE IGUALDAD



A día de hoy Bidegintza cuenta con 33 personas trabajadoras, de las cuales 24 son mujeres y 9 hombres. Si analizamos la distribución de los puestos por sexos, observamos que en el área estratégica como operativa se garantiza la presencia tanto de las mujeres como de los hombres.

En cuanto a la contratación, según los datos facilitados por la entidad en los últimos cuatro años no se observan cambios significativos aunque cabe destacar la evolución en la tipología de los contratos, desde el contrato temporal al indefinido.

El 69% de la plantilla se ubica entre los 24 y 49 años. En cuanto al ámbito de la conciliación esta edad está directamente relacionada con las necesidades que derivan del cuidado de personas menores. En la actualidad, el uso que se hace de las medidas vigentes en Bidegintza en materia de conciliación se destina a la atención de personas menores, mayores y/o dependientes y mediante reducción de jornada, permiso sin sueldo por cuidado de menores, reducción de jornada por cuidado de familiares dependientes. Otra de las medidas a disposición de las personas trabajadoras corresponde al ámbito de autocuidado mediante la reducción de jornada por cuidado personal.

En lo que se refiere a las responsabilidades de cuidado, dado que el %30 de la plantilla se sitúa entre los 50 y los 65 años, el III. Plan de Igualdad, además de las funciones de cuidado de menores, deberá seguir garantizando la capacidad de prever y atender las necesidades que puedan derivarse de las tareas de cuidado de personas mayores y/o dependientes, desarrollando la capacidad de intervención de la entidad y de sistematizar y canalizar instrumentos de gestión de cara al futuro.

En el ámbito de la conciliación Bidegintza cuenta con medidas que mejoran aquellas que el convenio establece. Dichas medidas se recogen en el Reglamento de Régimen Interno:

- 1.- Mejoras sobre los permisos por hospitalización y fallecimiento.
- 2.- Posibilidad de solicitar permiso sin sueldo o excedencia para cuidado de menores más allá del límite de edad marcado por la ley. También se puede solicitar excedencia para autocuidado.
- 3.- Hasta un 20% de la jornada se puede realizar mediante teletrabajo.

### III. PLAN DE IGUALDAD



- 4.- Flexibilidad de horario para adecuarlo al cuidado de familiares, formación o cuidado personal.
- 5.- Cuando una persona trabajadora está viviendo una situación particular la entidad tiene los mecanismos adecuados para encontrar una solución compartida.

Bidegintza cuenta con medidas de flexibilidad horaria. Cada persona trabajadora organiza su jornada según sus necesidades y cumplimiento de las horas establecidas en la jornada semanal (37 horas) de lunes a viernes dentro de una franja horaria de 8:00 a 21:00h. Cada persona tiene un horario diferente, adecuado a sus necesidades.

Los horarios se acuerdan con la coordinadora de cada servicio que tiene que asegurar que la atención se cumpla.

En cuanto a la flexibilidad horaria la única excepción se da en las personas que trabajan en el programa de refuerzo escolar, debido a las características del servicio, estas personas trabajan de tarde y en un horario concreto.

Los dos locales con los que cuenta la entidad cuentan con espacios destinados a comedor.

En cuanto a la selección, la entidad no cuenta con procedimiento. En el ámbito de la promoción cada 4 años se realiza un diagnóstico de necesidades formativas en el que se tiene en cuenta el plan estratégico, las monografías del puesto y la evaluación de competencias personales y profesionales de la plantilla. Con ello, se elabora el plan de formación para todas las personas trabajadoras.

### III. PLAN DE IGUALDAD



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

Bidegintza cuenta con un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, en este sentido el III. Plan de Igualdad tendrá que garantizar que toda la plantilla tiene conocimiento del mismo y que se han establecido y desarrollado los mecanismos de seguimiento y evaluación.

Bidegintza cuenta con trayectoria en igualdad de mujeres y hombres, ya que se encuentra en el proceso de elaboración del III. Plan de Igualdad. Incluso antes de tener el I. Plan de Igualdad, la entidad contaba con una comisión para trabajar la perspectiva de género con las personas trabajadoras y usuarias.

En Bidegintza ha participado en el cuestionario sobre igualdad un 67% de la plantilla, siendo este un porcentaje igual tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Con lo cual, de todas las respuestas obtenidas el 73% corresponde a mujeres y el 27% a hombres, lo que está en total consonancia con la distribución de la plantilla por sexos.

En cuanto a las respuestas por sexos, no hay apenas variación, salvo en algún caso relacionado con la conciliación y poco significativa.

Las personas que han respondido han recibido información acerca del proceso para la elaboración del plan en un 91% y en consecuencia el 100% afirma saber qué es un plan de igualdad de empresa. En este sentido, hay que tener en cuenta que este es el tercer plan para la entidad, de modo que no es una cuestión nueva para las personas que trabajan en Bidegintza.

### III. PLAN DE IGUALDAD



Todas las personas que han respondido al cuestionario consideran que en la entidad se tiene en cuenta la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. En el caso de los procedimientos de selección, todos los hombres creen que se realizan bajo garantía de igualdad, y lo mismo opina el 73% de las mujeres. Si bien, en el caso de ellas un 23% no sabe o no contesta. A su vez, en el caso de la promoción, todos ellos creen que tienen lugar bajo condiciones de igualdad mientras en el caso de ellas, el 88% cree que sí un 6% que no y otro tanto no lo sabe, o no contesta. En cualquier caso, cada 4 años se realiza un Diagnóstico de Necesidades Formativas en el que se tiene en cuenta el plan estratégico, las monografías de puesto y la evaluación de competencias personales y profesionales de toda la plantilla. Con ello, se elabora el plan de formación para todas las personas trabajadoras, por lo que se puede decir, que la entidad cuenta con un sistema procedimentado.

En general, ante una situación de acoso sexual, la plantilla sabría a quién acudir, en un 77%, y en este sentido hay que subrayar que la entidad cuenta con un protocolo.

En el ámbito de la conciliación, la entidad tiene algunas medidas que van más allá del mero cumplimiento legal y la plantilla tienen conocimiento de ellas en un 73%, porcentaje que, en este caso sí, es mayor para las mujeres, ya que en el caso de los hombres, la mayoría no las conoce. Esto puede deberse a múltiples razones, incluso algunas ajenas a la entidad.

En lo que a las dificultades para la conciliación se refiere, las personas que han respondido apenas tienen problemas para compatibilizar la vida profesional y familiar, ya que el 91% ha respondido que no a la pregunta. En cuanto a las personas que sí tienen problemas, algunas mencionan la jornada partida o el hecho de contar con mucho tiempo entre la jornada matinal y vespertina, lo que provoca que ésta se alargue mucho.

### III. PLAN DE IGUALDAD

bidegintza  
zerbitu  
abuztatu  
kooperatza



En cuanto a las dificultades para conciliar vida profesional y personal (ocio, aficiones, trámites...) es algo mayor, ya que un 14% de las personas que han respondido las tienen. Los horarios o la falta de regularidad en estos son algunas razones esgrimidas, pero también se subraya que este hecho no tiene, en algunos casos, relación con el trabajo y su organización sino que responde a razones ajenas. Con todo, la satisfacción tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, alcanza el 8.

Tal y como se han mencionado varias veces en este diagnóstico, la entidad tiene en igualdad. Quizá por eso, las respuestas a la pregunta de qué medidas consideran que deberían adoptarse dentro de la empresa para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres son muchas y variadas. Destacan, aquellas que subrayan que este tipo de medidas ya se fomentan.

Pero la formación y concienciación, así como la prevención, son aspectos importantes para el logro de los objetivos de igualdad, según la plantilla. También ser más conscientes de lo que implica la igualdad y en algún término abogan por equilibrar la plantilla entre sexos, lo que en este caso supondría incrementar la contratación de hombres.

En lo que a la formación se refiere casi todas las respuestas son afirmativas cuando se pregunta si ésta se da en igualdad de oportunidades para ambos sexos. Y el tema que mayor interés suscita, de entre los propuestos, es el "Origen de la desigualdad entre mujeres y hombres, construcción de los roles y estereotipos de género", seguido de "Lenguaje inclusivo/no sexista" y "La igualdad en la empresa".

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

### III. PLAN DE IGUALDAD



En lo que a los costes se refiere, se dispone de tiempo, recursos humanos y recursos económicos para la implantación de las medidas de igualdad. Se establece una vigencia de 4 años para el plan, teniendo en cuenta que cada año habrá una evaluación, ajuste y programación de las medidas establecidas en el cronograma. Se ha evaluado también como coste las horas que las personas responsables tendrán que dedicar a la implantación.

Con todo ello se cumplirá con lo establecido en la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



## 5. COMISIÓN DE IGUALDAD DE BIDEGINTZA S.COOP, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

### 5.1.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE BIDEGINTZA S.COOP

NOMBRES Y APELLIDOS	REPRESENTACIÓN
Izaskun Arno	Figura Educativa
Gorka Vicente	Figura Educativa
Susana Barriuso	Figura Educativa
Elena Ruiz de Orbezua	Figura Educativa



#### 5.2.- FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

##### COMISIÓN DE IGUALDAD

- Toma de decisiones-Nivel técnico (ámbito de discusión y consenso).
- Diseñar, planificar e impulsar el proceso.
- Asegurar que la comunicación sobre el proceso se da adecuadamente y llega a toda la plantilla.

**La plantilla en general:** participará en la realización del diagnóstico y en el seguimiento del plan y comprenderá y se beneficiará de las medidas puestas en marcha.

- Las reuniones de la Comisión de Igualdad contarán con acta o registro a disposición de las personas de la plantilla que así lo requieran.
- Cuando en la Comisión de Igualdad quede una vacante se sustituirá por una persona del mismo departamento o categoría en el plazo de un mes contando desde la primera reunión en la que se haya dado de baja.
- Para el desarrollo del III. Plan de Igualdad la Comisión de Igualdad podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno que habrá de elaborarse en el seno de la empresa.

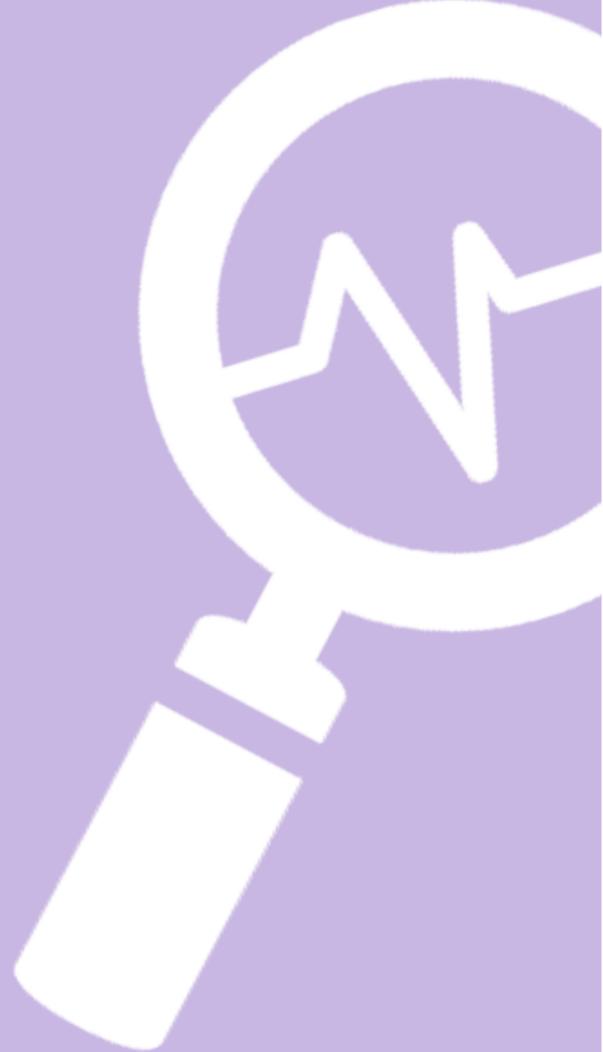
### III. PLAN DE IGUALDAD



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

#### DIRECCIÓN

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



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

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

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

### III. PLAN DE IGUALDAD



Con todo ello, el III. Plan de Igualdad de BIDEGINTZA S.COOP recoge las siguientes **áreas de actuación:**

- ➔ Medidas generales
- ➔ Sensibilización y formación
- ➔ Conciliación corresponsable y utilización del tiempo
- ➔ Procesos de selección y promoción y clasificación profesional
- ➔ Política salarial
- ➔ Prevención de riesgos desde la perspectiva de género
- ➔ Comunicación
- ➔ Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral
- ➔ Clientela y empresas proveedoras



## 6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de BIDEGINTZA S.COOP ha firmado los compromisos que a continuación se presentan.

### COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

La persona abajo firmante Iñigo Abasolo Alcantud en su nombre y representación de la empresa BIDEGINTZA S.COOP asume un compromiso explícito en materia de Igualdad de mujeres y hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno, y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno. Y para que así conste, firma el presente documento de compromiso para con la igualdad de mujeres y hombres en BIDEGINTZA S.COOP.



IÑIGO ABASOLO ALCANTUD

Director de Bodegintza GEK

### III. PLAN DE IGUALDAD



### COMPROMISO CON EL PROCESO DE TRABAJO

La persona abajo firmante Iñigo Abasolo Alcantud en su nombre y representación de la empresa BIDEGINTZA S.COOP manifiesta su interés en implantar la metodología participativa y con las herramientas de EMAKUNDE, para la igualdad, cuyo objetivo es reducir las brechas de género detectadas en el diagnóstico y proporcionar un recorrido en el que la organización mejore en el ámbito de la Igualdad de Mujeres y Hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno, mediante la participación de las personas que trabajan en ella.

Este compromiso supone la participación activa y protagonista de las personas en los procesos de reflexión y en la implantación de cambios efectivos en la organización.

También este compromiso supone la aportación al proceso de trabajo de todas aquellas informaciones que vayan encaminadas a la realización de un mejor diagnóstico y plan para la igualdad de mujeres y hombres.

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



IÑIGO ABASOLO ALCANTUD  
Director de Bodegintza GEK

## III. PLAN DE IGUALDAD



### 7. III. PLAN DE IGUALDAD, ÁMBITOS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS, MEDIDAS CONCRETAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, MEDIOS Y RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### **Objetivos generales del Plan de Igualdad**

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

### III. PLAN DE IGUALDAD



### Estructura del III. Plan de Igualdad

Para la consecución de los objetivos previstos en BIDEGINTZA S.COOP el III. Plan de Igualdad recogerá las siguientes **áreas de actuación:**

	ÁREAS	CRITERIOS
III. PLAN DE IGUALDAD DE BIDEGINTZA	<ul style="list-style-type: none"><li>● Medidas generales</li><li>● Sensibilización eta formación</li><li>● Conciliación corresponsable y utilización del tiempo</li><li>● Procesos de selección y promoción, clasificación profesional</li><li>● Política salarial</li><li>● Prevención de riesgos desde la perspectiva de género</li><li>● Comunicación</li><li>● Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral</li><li>● Clientela y empresas proveedoras</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Objetivo general</li><li>● Objetivos específicos</li><li>● Acciones para la consecución de los objetivos</li><li>● Responsable(s)</li><li>● Plazos y fechas para la ejecución de las acciones</li><li>● Recursos necesarios para la ejecución de las acciones (materiales y humanos)</li><li>● Indicadores de cumplimiento de los objetivos y acciones</li></ul>

- BIDEGINTZA S.COOP contará con los registros necesarios para realizar el control y evaluación metodológica del III. Plan de Igualdad.

# III. PLAN DE IGUALDAD



## MEDIDAS GENERALES

01

### OBJETIVO GENERAL

Garantizar y asegurar los recursos humanos y materiales para poder llevar a cabo las acciones establecidas en este III. Plan de Igualdad de Bidegintza tendentes a garantizar e incrementar las cotas de igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

**Objetivo específico 1** Seguir garantizando la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia general y modelo de gestión de Bidegintza

#### Acciones:

- 1.1.-Hacer **visible el compromiso de la dirección** hacia la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- 1.2.- **Mantenimiento de la Comisión de Igualdad** (actual mesa de negociación) así como sus reuniones, garantizando los recursos necesarios para que pueda desarrollar su trabajo de implantación, evaluación y seguimiento (horas, formación...) del Plan de Igualdad.
- 1.3.- Incorporación en la **documentación de la gestión** la existencia y ejes del III. Plan de Igualdad.
- 1.4.- Incorporar la igualdad en la **estrategia de la empresa**, como criterio de control de calidad en los indicadores e índice de satisfacción en la plantilla.

#### Indicadores:

- 1 persona del equipo de dirección participa en la comisión.
- La comisión se reúne al menos 4 veces al año.
- El plan de igualdad está incorporado en las líneas del Plan Estratégico.
- En la encuesta de satisfacción de la plantilla aparecen criterios de igualdad.

#### Responsable(s):

Comisión de Igualdad

#### Fechas previstas:

2023, 2024, 2025, 2026

#### Fecha ejecución:

#### Recursos:

Horas de trabajo

**Objetivo específico 2** Difusión interna y externa del III. Plan de Igualdad y puesta en marcha las acciones previstas.

**Acciones:**

**2.1.- Crear los documentos y soportes necesarios** para dar a conocer los objetivos, medidas y desarrollo del III. Plan de Igualdad de manera interna, garantizando el **acceso y conocimiento del mismo a toda la plantilla.**

**2.2.-** Crear los soportes y establecer los mecanismos adecuados para la difusión y conocimiento del III. Plan de Igualdad a todos los **agentes y grupos de interés** (entidades proveedoras, clientela, entidades públicas...).

**2.3.-** Introducir las líneas generales del III. Plan de Igualdad en la **documentación o soporte utilizado para la acogida** y en caso de que no lo hubiese crear un documento o soporte donde se incluyan las líneas generales del III. Plan de Igualdad dando a conocer el compromiso de la entidad en torno a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

**Indicadores:**

- Documento resumen del diagnóstico y plan de igualdad accesible a la plantilla.
- Carpeta con documentación de igualdad dentro del proceso de acogida.
- 5 entidades externas firmen el compromiso por el Buen Trato y la igualdad.

**Responsable(s):**

Comisión de Igualdad

**Fechas previstas:**

2026

**Fecha de ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

**Objetivo específico 3** Adoptar un compromiso por la igualdad de mujeres y hombres de manera explícita tanto en el ámbito interno como externo.

**Acciones:**

**3.1.- Participar en la difusión y colaboración** en aquellos **días de especial significado** para la igualdad, como el 8 de marzo, 25 de noviembre, etc., realizando una declaración explícita por los medios (Pag. web, redes sociales...) que la empresa utiliza y se consideren adecuados para su difusión.

**3.2.- Dar a conocer, apoyar y fomentar la participación** de la Comisión de Igualdad en los diferentes foros en los que se trabaje la igualdad (Emakunde, Ayuntamiento, Diputaciones Forales...).

**Indicadores:**

- Publicar en redes sociales acciones realizadas en días de especial significado.
- Participación en Bai Sarea.

**Responsable(s):**

Comisión de Igualdad

**Fechas previstas:**

2023, 2024, 2025, 2026

**Fecha de ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

(\*) Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

# SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

## OBJETIVO GENERAL

Seguir dotando a las personas que integran la plantilla de Bidegintza en todos los niveles, de los recursos necesarios para conocer, entender, asimilar, interiorizar y de esta manera tener la capacidad de canalizar y transmitir conceptos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres y más concretamente con aquellos que tienen que ver directamente con la Igualdad en la Empresa.

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

### Acciones:

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

**PROPUESTA DE TEMARIO SEGÚN PRIORIDADES DETECTADAS:**

- 1.-Origen de la desigualdad de mujeres y hombres; construcción de los roles y estereotipos de género.
- 2.-Lenguaje inclusivo/no sexista
- 3.- La igualdad en la empresa
- 4.- Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Incluir módulos de igualdad en los cursos del programa de formación general.

### Indicadores:

- Incluir en el plan de formación anual al menos una acción formativa de sensibilización y formación en igualdad

**Responsable(s):**

Responsable de formación

**Fechas previstas:**

2023, 2024, 2025, 2026

**Fecha de ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

**Objetivos específico 5** Establecer una cultura abierta y participativa en torno a la igualdad de mujeres y hombres que puedan afectar directa o indirectamente al funcionamiento de la empresa y por tanto a las personas que la integran.

**Acciones:**

- 5.1.- Difundir y fomentar la participación de los cursos de formación que se promuevan a través de entidades como **GIZONDUZ**.
- 5.2.- **Difundir y fomentar la participación en los cursos e iniciativas** que, en relación a la igualdad se promuevan desde diferentes entidades y administraciones públicas.

**Indicadores:**

- Difundir a través del mail de la comisión al menos 1 acción formativa de Gizonduz.
- Difundir a través del mail de la comisión al menos 1 acción formativa de otras entidades y administraciones públicas.

<p><b>Responsable(s)</b> Responsable de formación</p>	<p><b>Fechas previstas:</b> 2023, 2024, 2025, 2026</p>	<p><b>Fecha de ejecución:</b></p>	<p><b>Recursos:</b> Horas de trabajo</p>
---	--	-----------------------------------	--

# CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO

03

## OBJETIVO GENERAL

Establecer las medidas para que las personas que integran la plantilla puedan acogerse a formas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar, entendiendo que es un recurso estratégico que genera beneficios empresariales. Mantener las existentes y avanzar en nuevas medidas. Todo ello desde una perspectiva corresponsable.

**Objetivo específico 6** Facilitar medidas para que las personas que integran la empresa puedan conciliar su vida familiar, personal y profesional, desde una perspectiva de corresponsabilidad.

### Acciones:

- 6.1.-** Crear un documento que recoja las medidas de conciliación actuales existentes tanto en el convenio como de manera complementaria, y garantizar su difusión y conocimiento a toda la plantilla de Bidegintza.
- 6.2.-** Asegurar que las medidas adoptadas hasta el momento se sigan garantizando, y registrar documentalmente los acuerdos a los que se llegue en torno a nuevas medidas derivadas de las necesidades actuales, aplicando criterios objetivos.
- 6.3.-** Conocer a través de una encuesta u otro sistema de recogida de datos, las necesidades de la plantilla en torno a sus necesidades para la conciliación, con el mantenimiento anual de los datos, para lo que se establecerán los recursos necesarios.

### Indicadores:

- Documento con las medidas de conciliación para personas socias.
- Documento con las medidas de conciliación para personas trabajadoras.
- Organizar al menos un encuentro para recoger necesidades, generar debate, compromiso y corresponsabilidad.

### Responsable(s)

Responsable de Formación

### Fecha prevista:

2023, 2024, 2025, 2026

### Fecha ejecución:

### Recursos:

Horas de trabajo

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

**Acciones:**

**7.1.-** Favorecer que los permisos por el cuidado no sean exclusivamente un asunto que concierne a las mujeres mediante **campañas de información y sensibilización**, tanto para los hombres como para las mujeres.

**7.2.-** Realizar un **análisis con perspectiva de género de la organización interna**, con carácter bianual. Analizar políticas de luces apagadas, horario de reuniones, de comida, comunicaciones internas, mails... realizando los ajustes necesarios desde una perspectiva corresponsable.

**Indicadores:**

- Acción de sensibilización sobre corresponsabilidad.
- Documento con las conclusiones del análisis y propuestas de mejora.

**Responsable(s):**

Comisión de Igualdad

**Fecha prevista:**

2024- 2026

**Fecha ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

**Objetivo específico 8** Dotar a los cuidados (de personas dependientes por diferentes causas en general o de menores en particular) del valor y la importancia que requieren mediante la sensibilización, no sólo por parte de quien los da, sino de las personas que pueden establecer las medidas para que sean compatibles con la vida laboral.

**Acciones:**

**8.1.- Sensibilizar a la plantilla y a la dirección de la importancia del cuidado y la corresponsabilidad**, mediante jornadas, campañas y otras medidas, garantizando que éstas lleguen de manera eficaz a toda la plantilla y a las personas que tienen responsabilidad en la toma de decisiones y concesión de permisos.

**Indicadores:**

- Acción de sensibilización.
- Análisis de los datos recogidos de la Encuesta de Satisfacción de las personas trabajadoras.

**Responsable(s):**

Comisión de Igualdad

**Fechas previstas:**

2024-2026

**Fecha ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

OBJETIVO GENERAL

Continuar en la línea marcada para que no se produzcan discriminaciones por razón de sexo en ninguna de las áreas que tienen que ver con el acceso al empleo y promoción. Asegurar que las promociones, si las hubiere, sean transparentes.

Objetivo específico **9** Asegurar el acceso y participación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección.

Acciones:

**9.1.- Asegurar que en la difusión de las ofertas de empleo** no se ha incurrido en lenguaje, requisitos, medios de publicación u otros factores que pudieran ser discriminatorios. Para lo cual se podrá tener en cuenta las guías elaboradas por Emakunde para un proceso de selección no discriminatorio y para la igualdad en la contratación.

Indicadores:

- Revisión de las ofertas de empleo realizadas en el año.

**Acciones:**

**9.2.- Crear un procedimiento de selección** incluyendo en el mismo criterios no discriminatorios por razón de sexo.

**9.3.- Garantizar que todos los aspectos de los procesos de promoción** (difusión, metodología...) se efectúan teniendo en cuenta la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, en cuanto a requisitos, difusión y procedimiento.

**Indicadores:**

- Documento que recoja el procedimiento de selección.
- Revisión de las ofertas de empleo realizadas en el año.

**Responsable(s)**

Equipo de Dirección

**Fecha prevista:**

2024- 2026

**Fecha ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

## POLÍTICA SALARIAL

05

### OBJETIVO GENERAL

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

Objetivo específico **10** Asegurar que la política salarial es igualitaria.

#### Acciones:

- 10.1.- Garantizar una política salarial igualitaria como garantía de igualdad de mujeres y hombres, aplicando el principio de transparencia retributiva.
- 10.2.- Realizar con carácter anual y difundir de manera interna el **registro salarial** según lo dispuesto en Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### Indicadores:

- Aplicar el convenio en las contrataciones.
- Registro salarial hecho

#### Responsable(s)

Equipo de Dirección

#### Fecha prevista:

2024-2026

#### Fecha ejecución:

#### Recursos:

Horas de trabajo

(\*) Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean 1 5 equivalentes (art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores)

## COMUNICACIÓN

### OBJETIVO GENERAL

Establecer los cauces de comunicación para que todos aquellos aspectos relacionados con la igualdad, tanto en el proceso de elaboración, en la planificación, puesta en marcha y valoración de las acciones del III. Plan de Igualdad se comuniquen de manera eficiente a todas las personas que integran la plantilla, de manera que se fomente la participación. Fijar una política de comunicación, promoción y difusión empresarial igualitaria.

**Objetivo específico 11** Diseñar los cauces necesarios que faciliten el conocimiento de aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

#### Acciones:

- 11.1.- Diseñar y mantener cauces de comunicación** que faciliten aspectos tanto relacionados con el plan como con la igualdad en general.
- 11.2.- Difundir** los materiales elaborados por las entidades competentes en materia de igualdad en aquellos ámbitos que puedan influir en la realidad empresarial.

#### Indicadores:

- Mail de igualdad activo como canal de comunicación

#### Responsable(s)

Comisión de Igualdad

#### Fecha prevista:

2023, 2024, 2025, 2026

#### Fecha ejecución:

#### Recursos:

Horas de trabajo

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

**Acciones:**

**12.1.- Estudiar los canales existentes para la participación** y mejorarlos si fuera necesario, creando si es viable, uno propio para los temas relacionados con el III. Plan de Igualdad en particular y la igualdad de mujeres y hombres en general.

**12.2.- Asegurar una comunicación eficaz** en torno a los temas relacionados con el III. Plan de Igualdad: legislación, plan de cumplimiento, formaciones, personas integrantes de la Comisión de Igualdad... En reuniones, a través de circulares, boletines u otros medios de comunicación entre la empresa y las personas trabajadoras.

**Indicadores:**

- Documento resumen del Plan de igualdad con enlaces activos a diferentes temas.

**Responsable(s):**

Comisión de Igualdad

**Fecha prevista:**

2025

**Fecha ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

- Emakunde
- [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_laboral.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf)
  - <https://www.euskadi.eus/eusko-jaurlaritza/-/liburua/euskararen-erabilera-ez-sexista>

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

**Acciones:**

**13.1.-** Elaboración de un **documento interno** que recoja los criterios para un **uso no sexista** del lenguaje de toda la documentación emitida, ya sea en imágenes, textos, publicidad... y fomento de su uso dentro de la empresa(\*).

**Indicadores:**

- Manual interno de lenguaje actualizado

**Responsable(s):**

Comisión de Igualdad

**Fecha prevista:**

2024

**Fecha ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

Emakunde

- [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_laboral.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf)
- <https://www.euskadi.eus/eusko-jaurlaritza/-/liburua/euskararen-erabilera-ez-sexista>

# PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL ÁMBITO LABORAL

07

## OBJETIVO GENERAL

Prevenir y evitar que se den casos de acoso sexual y sexista en el trabajo y establecer las medidas para su detección y eliminación cuando se dieran.  
 Establecer una política de tolerancia cero al acoso sexual y sexista en el entorno laboral.

**Objetivo específico 13** Reconocer y dar respuesta organizacional al acoso sexual y sexista en el trabajo.

### Acciones:

**13.1.- Difundir** el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y sexista de Bidegintza a la totalidad de la plantilla, para su conocimiento y comprensión, garantizando además su aplicación en los casos en los que sea necesario.

**13.2.- Revisión y evaluación periódica** del protocolo para garantizar las actualizaciones necesarias.

### Indicadores:

- Protocolo revisado y enviado a la plantilla.

**Responsable(s):**

Comisión de Igualdad

**Fecha previstas:**

2025

**Fecha ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

# PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

08

## OBJETIVO GENERAL

Establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género, más allá de aquellas relativas al embarazo, lactancia y crianza, siguiendo las recomendaciones que en materia de igualdad realiza OSALAN.

**Objetivo específico 14** Redimensionar la prevención de riesgos laborales, dotando a los recursos para ello, de perspectiva de género.

### Acciones:

**14.1.- Tener en cuenta y aplicar** las Recomendaciones para aplicar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales de OSALAN.

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/pautas-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgoslaborales/es/s94-contpub/es/perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/>

**14.2.- Difusión** del documento resultante a toda la plantilla garantizando su aplicación en casos en los que sea necesario.

### Indicadores:

- 1 persona se forma en prevención de riesgo con perspectiva de genero.
- Documento realizado y enviado.

**Responsable(s):**

Comisión de Igualdad

**Fecha prevista:**

2026

**Fecha ejecución:**

**Recursos:**

Horas de trabajo

# CLIENTELA Y EMPRESAS PROVEEDORAS

09

## OBJETIVO GENERAL

Integrar el principio de igualdad en la selección y relaciones con entidades proveedoras y colaboradoras y clientela, así como en el servicio que ofrecen.

**Objetivo específico 15** Asegurar que el principio de igualdad se incorpora en la selección como entidades proveedoras y colaboradoras.

### Acciones:

- 15.1.- Analizar** y en caso necesario establecer los criterios de igualdad en la incorporación a la selección como entidades proveedoras o colaboradoras.
- 15.2.- Dar a conocer** a las entidades proveedoras y colaboradoras los criterios de igualdad de Bidegintza.

### Indicadores:

- Listado proveedores revisado.
- Compromiso igualdad y Buen Trato público.

### Responsable(s):

Equipo de Dirección

### Fecha prevista:

2026

### Fecha ejecución:

### Recursos:

Horas de trabajo



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

Dentro del ámbito de actuación correspondiente a la política salarial de este III. Plan de Igualdad, en Bidegintza realizara Auditoría Retributiva en base al contenido y forma que se detallan en el Real Decreto 902/2020 para la igualdad retributiva de mujeres y hombres.

### 9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

#### Comunicación

La comunicación del III. Plan de Igualdad de BIDEGINTZA S.COOP se realizará desde dos ámbitos, la comunicación externa y la comunicación interna. Estos dos ámbitos se gestionarán desde la Comisión de Igualdad y los canales utilizados será los que hasta ahora ha venido utilizando la empresa.

#### Estrategia de implantación y evaluación

La evaluación tendrá los siguientes **objetivos**:

- Conocimiento del nivel de cumplimiento de los objetivos del III. Plan de Igualdad.
- Análisis del desarrollo del III. Plan de Igualdad.
- Reflexión en torno a la continuidad de acciones concretas (debido a que ciertas acciones necesitan más tiempo para la consecución del objetivo al que acompañan).
- Identificación de nuevas necesidades para la consecución de la igualdad en la empresa.

### III. PLAN DE IGUALDAD



La evaluación del III. Plan de Igualdad se estructura en estos tres **EJES**:

<b>Evaluación de RESULTADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nivel de cumplimiento de los objetivos del III. Plan de Igualdad.</li><li>• Nivel de superación de las desigualdades detectadas en la fase de diagnóstico.</li><li>• Nivel de cumplimiento de los resultados previstos.</li></ul>
<b>Evaluación del PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nivel de desarrollo de las medidas puestas en marcha.</li><li>• Nivel de dificultad en la aplicación y desarrollo de las medidas.</li><li>• Tipo de dificultades y soluciones aplicadas.</li><li>• Adaptación de las medidas, cambios realizados y desarrollo de los mismos.</li></ul>
<b>Evaluación del IMPACTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cambios en la empresa en torno a la igualdad de oportunidades.</li><li>• Cambios en la estructura de la empresa, gestión de personas etc...</li><li>• Disminución de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.</li></ul>

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



## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### a) Evaluación de resultado. Indicadores

➔ Nivel de ejecución del III. Plan de Igualdad. Cantidad de medidas adoptadas en la empresa

ÁREA	NUEVAS MEDIDAS	ANTERIORES
Medidas generales		
Sensibilización y formación		
Conciliación corresponsable y utilización del tiempo		
Acceso al empleo, selección y promoción		
Política salarial		
Comunicación		
Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral		
Prevención de riesgos con perspectiva de género		
Clientela y empresas proveedoras		
<b>TOTAL</b>		

### III. PLAN DE IGUALDAD



#### → Personas beneficiarias

ÁREA	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	CANT. MUJERES	CANT. HOMBRES	TOTAL
Medidas generales			
Sensibilización y formación			
Conciliación corresponsable y utilización del tiempo			
Acceso al empleo, selección y promoción			
Política salarial			
Comunicación			
Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral			
Prevención de riesgos con perspectiva de género			
Clientela y empresas proveedoras			
<b>TOTAL</b>			

- Nivel de desarrollo de los objetivos planteados.
- Impacto no previsto en el III. Plan de Igualdad.
- Otros.

### **b) Evaluación del proceso**

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

#### c) Evaluación de impacto

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



10. ANEXOS

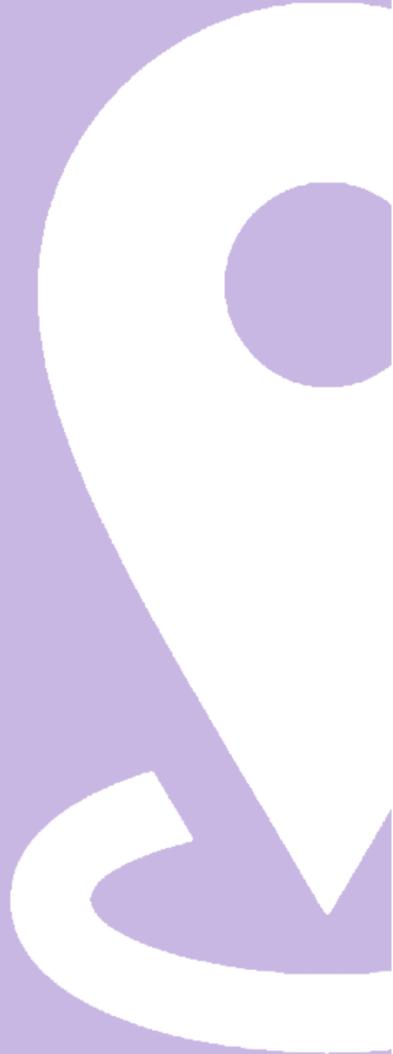
FICHA DE SEGUIMIENTO

Nº FICHA:

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

---

### III. PLAN DE IGUALDAD



#### RECURSOS PREVISTOS PARA LA ACCION

#### DESARROLLO-COMENTARIO

### III. PLAN DE IGUALDAD



#### 11. APROBACIÓN DEL III. PLAN DE IGUALDAD EN BIDEGINTZA S.COOP

Las personas que componen Comisión de Igualdad aprueban el III. Plan de Igualdad de BIDEGINTZA.

FIRMAS;

**bidegintza**  
gizarte  
ekimeneko  
kooperatiba

