

III Plan
Para la Igualdad de
Mujeres y Hombres
2024-2028



LAS MUJERES CON DIVERSIDAD
FUNCIONAL...

SOMOS, ESTAMOS
Y CONTAMOS

TODAS SOMOS MUJERES

M8

enakumeok plus



Murgibe
Consultoría Igualdad

**DOCUMENTO
DEL PLAN**

1. introducción	4
2. partes que conciertan el plan	7
3. ámbito personal, territorial y temporal.....	8
4. informe de diagnóstico de situación de la empresa	9
5. resultados de la auditoría retributiva.....	13
6. definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.....	17
7. descripción de medidas concretas.....	21
8. calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.....	42
9. medios y recursos materiales y humanos necesarios para la implantación y seguimiento del plan	43
10. sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	44
11. composición y funcionamiento de la comisión	45
12. procedimiento de modificación.....	47

1. introducción

Se presenta a continuación el III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Gallarreta Lantegiak, S.L. (en adelante Gallarreta), convenientemente adaptado a los requerimientos expresados en el articulado de los reales decretos 901/2020 y 902/2020. Este Plan se ha elaborado en el año 2024, teniendo un periodo de vigencia de cuatro años (2024-2028).

Planes de Igualdad, qué son y para qué sirven

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en una organización la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la empresa, al ser un elemento estratégico que introduce en las organizaciones formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la organización. Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la empresa garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

La misión de Gallarreta es crear oportunidades de empleo para las personas con discapacidad de Meatzaldea (extensible a la provincia de Bizkaia); Mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad promoviendo el pleno desarrollo de sus capacidades e intereses, así como su participación activa en la sociedad y Alcanzar la mayor cota posible de responsabilidad social e inclusión sociolaboral en las empresas y municipios de Meatzaldea.

Normativa Reguladora

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas, con lo que el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de GALLARRETA, se enmarca en un contexto institucional y legislativo sumamente amplio y vigente.

Marco conceptual

Este Plan se rige por los quince principios generales de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres referidos en el artículo 4:

1. Igualdad de trato y perspectiva interseccional.
2. Igualdad de Oportunidades.
3. Prevención, atención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres.
4. Respeto a la diversidad y diferencia.
5. Integración de la perspectiva de género.
6. Acción positiva.
7. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
8. Representación equilibrada.
9. Derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual y a la autonomía corporal y autodeterminación, como garantía para el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos.
10. Colaboración, coordinación e internacionalización.
11. Empoderamiento de las mujeres.
12. Implicación de los hombres.
13. Participación.
14. Innovación, transparencia y rendición de cuentas.
15. Protección de los derechos lingüísticos y promoción del uso del euskera.

Igualmente, para su desarrollo, se plantean dos estrategias. Una de ellas es el Mainstreaming de género o la **Transversalidad** de Género que se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres tal y como se recoge en la siguiente definición:

“Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los

niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación."

La segunda estrategia que se incluye como un instrumento igualmente eficaz, es la Acción Positiva tal y como ha venido recogiendo en los diferentes Programas de la Unión Europea y de la CAE, enmarcándose dentro de las políticas "tradicionales" de Igualdad de Oportunidades, las cuales parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género y queda definida, según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades, como:

"Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social".

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad.

La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.



2. partes que conciertan el plan

La comisión negociadora está formada por personas representantes de la empresa y las personas trabajadoras, siguiendo criterios de igualdad y diversidad.

Sus principales funciones son:

- Elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

Participan en la Comisión Negociadora en representación de la empresa:

1. Sabino Gutiérrez Bañares. Responsable de Organización y Régimen Jurídico
2. Miren Ron Álvarez de Arcaya. Responsable de Personal e Igualdad
3. Aida Cuesta Escamilla. Técnica de Gestión y Administración

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

1. Saray Rey García. Delegada de Personal
2. Mikel Valmaseda Zubiaur. Delegado de Personal

3. ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal y territorial

Este Plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que durante su vigencia presten sus servicios en GALLARRETA en su planta de Bizkaia, sita en Abanto Auzoa, 12, 48500 Abanto-Zierbena, Bizkaia

Ámbito temporal

La vigencia del presente Plan se extenderá desde el día de su firma hasta 4 años después de la misma, esto es desde el 24 de septiembre del 2024 hasta la misma fecha de 2028.

La Comisión Negociadora se compromete a iniciar la negociación de un nuevo Plan, en el mes anterior a la finalización de la vigencia del presente.

4. informe de diagnóstico de situación de la empresa

(CONCLUSIONES)

Se presentan a continuación las principales conclusiones obtenidas de la realización de diagnóstico de situación de la igualdad de mujeres y hombres en GALLARRETA. El objetivo de este informe ha sido obtener información detallada y estructurada que permitiera evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres en la organización.

A partir de los resultados obtenidos, se ha diseñado el correspondiente III Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la empresa:

Información sobre la plantilla

- Cuenta en 2023 con una plantilla de 113 personas de las cuales el 28,95% (33) son mujeres y el 71,05% (80) hombres. Como se detectaba en los anteriores diagnósticos se sigue produciendo una infrarrepresentación de mujeres. La empleabilidad de las mujeres con discapacidad es un reto, y mayor aún, atraerlas a sectores masculinizados como la jardinería que se deberá seguir trabajando en el Plan de Igualdad.
- La edad de la plantilla de 45 años puede plantear necesidades en materia de conciliación personal, familiar y laboral que van más allá de la crianza de niños y niñas.
- Mayor antigüedad de las mujeres.
- La cualificación de las mujeres es mayor que la de los hombres.
- Existe una correlación adecuada entre puesto y titulación para ambos sexos.
- Se constata que hay una segregación horizontal y también vertical. Mayor presencia femenina en los puestos técnicos y administrativos. El 13% de los hombres frente al 3% de las mujeres ostentan un puesto de responsabilidad.

Proceso de selección y contratación.

- El proceso está sistematizado, las funciones de los puestos están escritas y se comunica internamente las vacantes. Trabajan con Lanbide y Behargintzas de la zona minera, cuentan con una comisión de selección y disponen de criterios de acción positiva para la contratación de mujeres siendo uno de los criterios prioritarios de la selección.
- Colaboran con EHLABE en el Foro de Igualdad siendo la mejora del acceso de las mujeres con discapacidad al empleo una de las cuestiones de mejora identificadas, por lo que de

para el siguiente Plan puede ser una de las líneas de actuación a trabajar en colaboración con centros educativos y familias.

- En cuanto a la medición del impacto de las contrataciones según sexo (número de candidaturas recibidas, personas contratadas, etc.), se aprecia que éstas han sido principalmente de hombres. Además, cuando se analiza la tipología del puesto cubierto, las mujeres han sido contratadas para puestos administrativos y técnicos, y los hombres para puestos directivos y gestión.

Clasificación profesional.

- Hay mayor presencia femenina en los puestos técnicos y administrativos. Lo cual constata la existencia de una segregación horizontal y también vertical, ya que el 13% de los hombres frente al 3% de las mujeres ostentan un puesto de responsabilidad.
- Baja presencia de mujeres entre el personal de base B y en responsable de equipo donde el 100% son hombres.
- El 18% de las mujeres están en las categorías más altas A y B y otro 18% en la categoría más baja D7. Los hombres se sitúan en la categoría A, un 13% entre la D1 y D4 y casi la mitad en la D7.

Formación.

- Mirando los datos de impacto de las formaciones según sexo, de los últimos dos años. mientras que ellas superan en horas formadas ligeramente a los hombres, son más los hombres que se forman, debido a que se trata de formaciones para el desempeño del puesto de taller.
- En materia de igualdad, se han impartido 55 horas a 71 personas, siendo la participación bastante paritaria. Se han impartido seis cursos de formación específica para la igualdad relacionada con aspectos con la comunicación, la selección, la autodefensa, el empoderamiento y las masculinidades

Promoción profesional.

- La mayoría de las promociones han sido entre el personal de base b que ha aumentado de nivel y están justificadas dentro del itinerario laboral de cada persona.
- El personal del centro ocupacional ha promocionado al centro espacial de empleo.
- En total entre 2000 y 2023, han promocionado 5 mujeres y 13 hombres.
- Todas las vacantes se han comunicado internamente, el personal contaba con más de 5 años de antigüedad, en general no estaba acogido a medidas de conciliación y la

comisión de selección que ha intervenido ha sido paritaria.

Condiciones de trabajo.

- Casi la totalidad de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo. No se aprecia ninguna brecha en este aspecto.
- No se aprecian diferencias significativas en lo que a tipos de jornada se refiere. De las 113 personas en plantilla, sólo 2 cuentan con una jornada parcial, por lo que no se considera un dato de relevancia en materia de igualdad.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- 27% de las mujeres de la empresa tiene uno o más hijos a su cargo, frente al 20% de los hombres. El 7,86% de la plantilla tiene otro tipo de personas dependientes a su cargo.
- Disponen de una amplia política de medidas de conciliación que están recogidas en convenio.
- No se aprecia un impacto de genero desigual entre mujeres y hombres en el uso de estas medidas que son generalistas para toda la plantilla, ni tampoco en el caso de la adaptación de la jornada que la tiene un hombre y una mujer o la flexibilidad horaria con la que cuentan 2 mujeres y 2 hombres.

Infrarrepresentación femenina.

- Se aprecia una masculinización de la plantilla; la proporcionalidad de genero no ha mejorado en los últimos años.
- El 14% del personal de mano de obra directa del taller son mujeres.

Retribuciones.

- La mitad de las mujeres cree que la política retributiva no garantiza la igualdad de trato y oportunidades.
- CATEGORÍA A1: Hay 1 mujer y 2 hombres. Se constata una brecha del -36% tanto en la media como en la mediana en el caso del importe efectivo. No obstante, al considerar el importe equiparado, la brecha disminuye considerablemente llegando al -3%. El motivo viene dado por la menor jornada de uno de los hombres, lo que hace que el cálculo muestre este desequilibrio.
- CATEGORÍA D5: Hay 1 mujer y 4 hombres. Se constata una brecha del 7% en la media y del 1% en la mediana. Esta situación se reproduce tanto en los datos efectivos como los equiparados. Ella recibe un salario base menor que sus compañeros debido a que durante

el 2023 estaba de baja y no se le había aplicado la subida salarial prevista; el complemento de polivalencia es mayor en ellos.

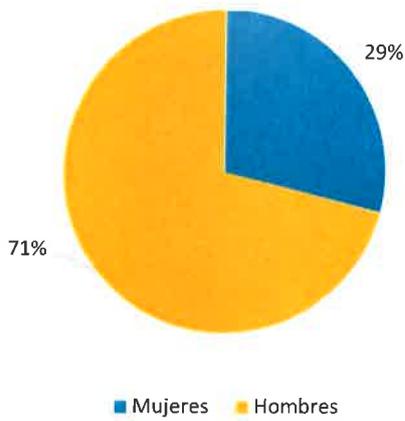
- CATEGORÍA D6: Hay 2 mujeres y 5 hombres. Se constata una brecha del -10% en la media (ellas ganan más) y del 12% en la mediana (ellos ganan más). Esta situación se da tanto en los importes efectivos como los equiparados. Ellos reciben mayor cuantía en penosidad/peligrosidad y disponibilidad, y ellas en polivalencia.
- CATEGORÍA D7: Hay 6 mujeres y 35 hombres. Aunque la brecha de los importes efectivos se sitúa en un -41% en la media y un -14% en la mediana, cuando se analizan los importes equiparados, la brecha en la media viene marcada por un -43% y un 0% en la mediana, por lo que una vez más, el factor tiempo trabajado es el que influye en esta situación.
- En la AGRUPACIÓN/ESCALA 04, se aprecia una brecha del 25% a favor de ellos, estando la causa relacionada con el salario base

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Cuenta con un Protocolo para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. Se ha formado a las personas que conforman la asesoría confidencial y al comité de igualdad. El protocolo se ha comunicado a la plantilla.
- La empresa dispone de una sólida política de prevención de riesgos y ha realizado en el 2022, una evaluación riesgos psicosociales de toda la plantilla.

5. resultados de la auditoría retributiva.

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA Y SUS PUESTOS DE TRABAJO



- Denominación social de la empresa: GALLARRETA
- Fecha de inicio y fin de la auditoría: 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023.
- Alcance temporal de la auditoría: La presente auditoría tiene la misma vigencia temporal que el III Plan para la Igualdad de GALLARRETA (2024-2028).
- A la fecha de realización de este informe, la Plantilla considerada para este análisis está compuesta por un total de 113 personas de las cuales el 28,95% (33) son mujeres y el 71,05% (80) hombres

IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE CADA PUESTO DE TRABAJO

La plantilla de Gallarreta se distribuye en base a las siguientes categorías profesionales

	Total	Mujeres	Hombres
GRUPO A1	3	1	2
GRUPO B1	1	1	-
GRUPO B2	1	1	-
GRUPO B3	1	1	-
GRUPO B4	1	1	-
GRUPO B5	1	1	-
GRUPO C2	2	2	-
GRUPO C3	1	1	-

GRUPO D1	1	-	1
GRUPO D2	1	-	1
GRUPO D3	2	-	2
GRUPO D4	7	-	7
GRUPO D5	3	1	2
GRUPO D6	7	2	5
GRUPO D7	43	6	37

Por otra parte, se ha tomado de referencia las indicaciones del Ministerio para determinar y detectar los puestos del mismo valor. Para ello se ha analizado cada puesto y trasladado a la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, siendo el resultado el siguiente:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	RESPONSABLE DEL AREA TECNICA Y DE OPERACIONES(660)
	RESPONSABLE DEL AREA DE SERVICIOS GENERALES(699)
Agrupación 7	RESPONSABLE DEL AREA DE ORGANIZACIÓN Y REGIMEN JURIDICO(613)
	PERSONAL TECNICO DE SELECCIÓN Y DESARROLLO SOCIOLABORAL(616)
Agrupación 6	PERSONAL TECNICO DE APOYO Y ATENCION DIRECTA AL PCD(535)
Agrupación 5	PERSONAL COORDINADOR/A TECNICO(445)
	RESPONSABLE TECNICO A DE JARDINERIA(479)
Agrupación 4	PERSONAL TECNICO DE APOYO A PROCESOS SOCIOLABORALES(359)
	PERSONAL OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN(357)
	RESPONSABLE TECNICO B (SERV. EXTERNOS)(358)
	RESPONSABLE TECNICO B (JARDINERIA)(348)
	RESPONSABLE DE EQUIPO(351)
Agrupación 3	PERSONAL TECNICO DE GESTION(294)
Agrupación 2	PERSONAL AUXILIAR(245)
	PERSONAL ADMINISTRATIVO (NIVEL MEDIO - 2)(232)
	PERSONAL DE BASE A (218)
Agrupación 1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(158)
	PERSONAL DE BASE B JARDINERIA(69)
	PERSONAL DE BASE B MONTAJE DE SUBCONJUNTOS(90)
	PERSONAL DE BASE B SERVICIOS DE LIMPIEZA(102)
	PERSONAL DE BASE B EXTERIORES / MANT. DE MOB. URBANO(125)

El punto de partida de la organización en cuanto a la distancia salarial es la siguiente:

Efectivo		Equiparado	
Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
-21%	-11%	-3%	-3%

CONCLUSIONES: RAZONES QUE EXPLICAN LA BRECHA SALARIAL IDENTIFICADA EN GALLARRETA EN 2024

Analizando el sistema retributivo, uno de los aspectos a considerar hace referencia a las causas que explican las diferencias salariales entre el personal de Jardinería y Servicios Exteriores.

Si bien es cierto que el Convenio de Aplicación determina la adquisición del CPT en base a 3 niveles de retribución, no se justifica la diferencia existente entre estos 2 ámbitos o tipos de puesto.

Cuando se analiza esta premisa desde el impacto de género, se aprecia que está más valorado el servicio de jardinería mayoritariamente masculino. Estos complementos deberán ser revisados como puestos de igual valor.

El análisis del impacto de las retribuciones en cuanto a la categoría profesional muestra una serie de brechas, aunque se constata que éstas vienen dadas por el tiempo de trabajo y no tanto por una causa de género.

Atendiendo a los puestos de igual valor, los resultados invitan a la siguiente reflexión: ¿Por qué los puestos con el mismo valor para la organización en cuanto a los factores de: Naturaleza de las funciones o tareas, Condiciones educativas, Condiciones profesionales y de formación, Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño, no obtienen el mismo Valor Económico? Como ocurre en la Agrupación/Escala 04, donde se aprecia una brecha del 25% a favor de ellos, estando la causa relacionada con el salario base. Sin embargo, en la valoración, el personal de apoyo técnico a procesos socio laborales obtiene una valoración de 359 puntos frente al responsables técnicos B de servicios externos y de jardinería con 357 y 358 puntos respectivamente. Los puestos vinculados al servicio ocupacional (Personal técnico de apoyo y atención directa al PcD y el personal técnico de apoyo a procesos sociolaborales) son puestos que históricamente se han relacionado con el "cuidado de personas con mayor discapacidad" y que no han sido valorados desde una perspectiva feminista que actualmente apuesta por el VALOR DE LA ATENCION Y LOS CUIDADOS. Se continúa dando más valor a un responsable de mantenimiento porque maneja maquinaria que a TÉCNICAS que tienen una formación específica y que tienen que atender a un número de personas que requieren de una atención que supone una carga mental y un gran esfuerzo físico

PLAN DE ACTUACIÓN 2024

En el diagnóstico elaborado se identifican las siguientes estrategias a desarrollar:

1. Analizar los motivos de las diferencias salariales entre el personal de Jardinería y de Servicios Exteriores.
2. Analizar los motivos de las diferencias salariales entre el salario base del puesto personal técnico de apoyo y atención directa al PcD (Resultado valoración de puesto 535 puntos) en comparación con los puestos de responsable técnico A o coordinador (479 puntos) en el próximo convenio. Lo mismo ocurre en la agrupación 4 entre el personal de apoyo a procesos sociolaborales (359 puntos) y los responsables técnicos B (358 puntos).
3. Incorporar la Perspectiva de Género en el Convenio de Gallarreta cuando se produzca su revisión.
4. Mantener una vigilancia de la brecha salarial, aunque ésta no sea del 25%.

Estas medidas se incorporan en las actuaciones previstas del Plan de Igualdad.

6. definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad

GALLARRETA lleva años comprometida con la igualdad y la responsabilidad social corporativa. Al mismo tiempo, considerar los Objetivos de Desarrollo Sostenible promulgados por las Naciones Unidas con horizonte en 2030 son una oportunidad para superar los retos que la sociedad enfrenta.

La actividad de la empresa es coherente con la línea de algunos ODS, y en línea con esos compromisos, el presente Plan de Igualdad se alinea con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Principios rectores del Plan para la Igualdad

Este Plan es una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a iniciar procesos de trabajo dirigidos a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas, así como lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización. Trata de incorporar la mirada de género en el diseño, la planificación y desarrollo de la estrategia de gestión de la organización, presentando las siguientes características a nivel operativo:

- Es factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la organización en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- Es compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- Contempla un carácter integral en sintonía con la estrategia global de la organización.
- Es importante que sea significativo: las medidas del Plan tienen que ajustarse a las necesidades reales de la empresa e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Equidad: garantizando que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa siempre desde la perspectiva de género e interseccionales y atendiendo a las diferencias y diversidades.
- Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio /impacto.
- Es interseccional, esto es, considera la existencia o posibilidad de discriminaciones en múltiples y variados niveles, y que éstas se tienen que considerar en todas las actuaciones (edad, cultura, diversidad funcional, religión, etc.)

El III Plan de Igualdad de GALLARRETA se ha diseñado incorporando la perspectiva de género en los cinco elementos del modelo de la Gestión Avanzada.

Actualmente en la CAE, la apuesta por la Innovación supone progreso y futuro. La innovación ya no sólo es aplicada a la tecnológica sino también tiene que ver con aquellos aspectos más intangibles de las empresas como son el marketing, la comunicación, la forma en cómo gestionamos, aquello más relacionado con las personas, etc.

¿Qué implica incorporar la perspectiva de género en la gestión avanzada? Implica sistematizar el compromiso con la igualdad para que forme parte activa de la agenda de la organización, incorporando la perspectiva de género en los objetivos, procesos de participación, comunicación e información.

A continuación, se explican los ejes del Plan y sus 20 líneas de actuación.

EJE 1 ESTRATEGIA

Seguir integrando la igualdad en la misión, visión y valores de GALLARRETA y gestionarla en base a una planificación, seguimiento y evaluación con el impulso de la comisión de igualdad.

LINEAS DE ACTUACIÓN

1. Incorporar la igualdad en el plan de gestión de la empresa.
2. Revisar e Incluir en la documentación estratégica el compromiso adquirido con la igualdad de mujeres y hombres y hacia el colectivo LGTBIO.
3. Seguir formando en materia de igualdad a todo el personal incorporando la perspectiva interseccional.
4. Fomentar espacios de participación para la igualdad.
5. Conseguir el reconocimiento de entidad colaboradora por la igualdad.
6. Realizar un seguimiento del impacto de la comunicación inclusiva en la empresa.

EJE 2 PERSONAS

Gestionar la política de personal en clave de igualdad apoyada en la gestión de los diferentes procesos para el acceso y selección, promoción, desarrollo profesional y retención del talento, transparencia salarial, seguridad, salud y el buen clima laboral y conciliación de la vida.

LINEAS DE ACTUACIÓN

7. Seguir impulsando la perspectiva de género en la contratación.
8. Impulsar la perspectiva de género en la promoción y formación.
9. Seguir Impulsando la conciliación con la vida de la plantilla, así como una nueva distribución del tiempo de trabajo mejorando la corresponsabilidad.
10. Mejora de la seguridad en el entorno laboral de GALLARRETA.
11. Reducción de la brecha salarial en GALLARRETA.

EJE 3 SOCIEDAD

El objetivo será impulsar la cadena de valor de la igualdad a través de campañas, el trabajo en red y la incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación,

LINEAS DE ACTUACIÓN

12. Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación de proveedores.
13. Participar en foros y redes relacionadas con la igualdad (Ehlabe, Bai Sarea, denBBora, Kontzilia...).
14. Seguir impulsando campañas de sensibilización para promover la Igualdad y la prevención la violencia contra las mujeres.
15. Difundir los avances en materia de Igualdad a través de los diferentes canales de comunicación con la sociedad.

EJE 4 INNOVACIÓN

Se busca utilizar estrategias novedosas y creativas de participación, comunicación y trabajo colaborativo con centros de formación, otras empresas de inserción, mujeres con discapacidad y familias para incorporar a mujeres en el servicio de jardinería.

LINEAS DE ACTUACIÓN

16. Pilotaje del proyecto rompiendo moldes.

EJE 5 RESULTADOS

El objetivo es mantener un sistema de análisis y vigilancia que permita conocer el impacto y el resultado de las diferentes medidas implantadas en el III plan para la Igualdad en la medida que también persigue identificar buenas prácticas de GALLARRETA que puedan ser transferibles a otras organizaciones.

LINEAS DE ACTUACIÓN

17. Identificar una batería de indicadores de género a recoger anualmente.
18. Elaborar una memoria ejecutiva anual.
19. Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto al impacto del plan de igualdad en la empresa.
20. Identificar las buenas prácticas de GALLARRETA en la gestión de la igualdad.

7. descripción de medidas concretas

Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

Para alcanzar los objetivos planteados en el punto anterior, se llevarán a cabo una serie de acciones y medidas, referentes a cada uno de los ejes de actuación que han sido objeto de análisis en el diagnóstico de situación de la empresa previamente realizado.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de GALLARRETA se compromete a informar a todo el personal del contenido del III Plan de Igualdad.

LINEAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN

		24-25	25-26	26-27	27-28
1. ESTRATEGIA					
1.	Incorporar la igualdad en el plan de gestión de la empresa.				
2.	Revisar e incluir en la documentación estratégica el compromiso adquirido con la igualdad de mujeres y hombres y hacia el colectivo LGTBIQ.				
3.	Seguir formando en materia de igualdad a todo el personal incorporando la perspectiva interseccional.				
4.	Fomentar espacios de participación para la igualdad.				
5.	Conseguir el reconocimiento de entidad colaboradora por la igualdad.				
6.	Realizar un seguimiento del uso de la comunicación inclusiva en la empresa.				
2. PERSONAS					
7.	Seguir impulsando la perspectiva de género en la contratación.				
8.	Impulsar la perspectiva de género en la promoción y formación.				
9.	Seguir impulsando la conciliación con la vida de la plantilla, así como una nueva distribución del tiempo de trabajo mejorando la corresponsabilidad.				
10.	Mejora de la seguridad en el entorno laboral de GALLARRETA.				
11.	Reducción de la brecha salarial en GALLARRETA.				
3. SOCIEDAD					
12.	Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación de proveedores.				
13.	Participar en foros y redes relacionadas con la igualdad (Ehlabé, Bai Sarea, denBora, Kontzilia...).				

14.	Seguir impulsando campañas de sensibilización para promover la igualdad y la prevención la violencia contra las mujeres.				
15.	Difundir los avances en materia de Igualdad a través de los diferentes canales de comunicación con la sociedad.				
4. INNOVACIÓN					
16.	Pilotaje del proyecto rompiendo moldes.				
5. RESULTADOS					
17.	Identificar una batería de indicadores de género a recoger anualmente.	24-25	25-26	26-27	27-28
18.	Elaborar una memoria ejecutiva anual.				
19.	Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto al impacto del plan de igualdad en la empresa.				
20.	Identificar buenas prácticas en GALLARRETA en la gestión de la igualdad.				

A continuación, se desarrollan la ficha de actuación concreta para cada línea de acción.

EJE 1	ESTRATEGIA
Línea de actuación 1	Incorporar la igualdad en el plan de gestión de la empresa
Objetivo	Disponer de todas las estrategias de la empresa alineadas con la igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Incorporar la perspectiva de género en el nuevo plan estratégico de Gallarreta
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Dirección
Recursos Necesarios	Personal propio
Presupuesto	Horas de dedicación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> La perspectiva de género se ha incluido en el plan estratégico

EJE 1	ESTRATEGIA
Línea de actuación 2	Revisar e Incluir en la documentación estratégica el compromiso adquirido con la igualdad de mujeres y hombres y hacia el colectivo LGTBI.
Objetivo	Disponer de todas las estrategias de la empresa alineadas con la igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los documentos a revisar e incorporar los cambios.
Cronograma	2024 -2026
Responsable	Dirección
Recursos Necesarios	Personal propio
Presupuesto	Horas de dedicación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de documentos en los que se ha incorporado la perspectiva de género y LGTBI.

EJE 1	ESTRATEGIA
Línea de actuación 3	Seguir formando en materia de igualdad a todo el personal incorporando la perspectiva interseccional.
Objetivo	Promover un cambio de valores y actitudes hacia la igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	<p>Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar los talleres de igualdad con las mujeres y hombres de la plantilla. • Elaborar material de sensibilización (píldoras informativas, decálogos, etc.).
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	<p>Personal propio Asistencia técnica externa en Igualdad</p>
Presupuesto	<p>Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de horas de formación en igualdad impartidas • Participación según sexo • N° de materiales de sensibilización elaborados.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below, some with circular stamps.

EJE 1	ESTRATEGIA
Línea de actuación 4	Fomentar espacios de participación para la igualdad.
Objetivo	Promover un cambio de valores y actitudes hacia la igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	<p>Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Organizar periódicamente reuniones con toda la plantilla para compartir actividades y trabajar aspectos de igualdad
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	<p>Personal propio Asistencia técnica externa en Igualdad</p>
Presupuesto	<p>Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de espacios de participación promovidos Participación según sexo Valoración según sexo

EJE 1	ESTRATEGIA
Línea de actuación 5	Conseguir el reconocimiento de entidad colaboradora por la igualdad.
Objetivo	Acreditar y reconocer la trayectoria de Gallarreta en materia de igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Preparar la documentación y solicitar el reconocimiento a EMAKUNDE
Cronograma	2025 -2026
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Asistencia técnica externa en Igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de EMAKUNDE obtenido

EJE 1	ESTRATEGIA
Línea de actuación 6	Realizar un seguimiento del uso de la comunicación inclusiva en la empresa.
Objetivo	Mejorar el uso de la comunicación tanto oral como escrita.
Personas destinatarias	Equipo gestor y comité de igualdad
Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> Elaborar y enviar un documento con recomendaciones sobre un uso igualitario del lenguaje y las imágenes a toda la plantilla Impartir una formación práctica Revisar una muestra de documentos y realizar una valoración
Cronograma	2024 -2025; 2026 -2027
Responsable	Comisión de Igualdad

Recursos Necesarios
Presupuesto
Indicadores de seguimiento

Personal propio
Asistencia técnica externa en Igualdad

Horas de dedicación
Coste de la consultora de igualdad

- Participación según sexo
- Valoración según sexo
- Grado de inclusividad de la documentación de GALLARRETA (alto/medio/bajo)

EJE 2	PERSONAS
Línea de actuación 7	Seguir impulsando la perspectiva de género en la contratación.
Objetivo	Mejorar la presencia de mujeres en puestos masculinizados
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	<p>Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguir realizando acciones positivas en la contratación de mujeres en el taller • Colaborar en proyectos para aumentar la presencia de mujeres en profesiones masculinizadas • Visibilizar el compromiso con la igualdad en las ofertas de trabajo
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Asistencia técnica externa en Igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de acciones positivas para la contratación de mujeres realizadas. • Candidaturas según puesto y sexo • Contrataciones según puesto y sexo

EJE 2	PERSONAS
Línea de actuación 8	Impulsar la perspectiva de género en la promoción y formación.
Objetivo	Mejorar la gestión de personas desde la perspectiva de género

Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	<p>Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recoger los datos de promoción desagregados según sexo • Recoger los datos de formación desagregados según sexo • Mantener el programa de formación específico de igualdad • Identificar las oportunidades para aumentar la participación de las mujeres en puestos de gestión • Analizar las razones por las que las mujeres sienten que no se les reconoce y valora por igual
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Asistencia técnica externa en Igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres y hombres en puestos de gestión y mando • N° de mujeres y hombres formados en igualdad • N° de acciones para mejorar la valoración de las mujeres

EJE 2	PERSONAS
Línea de actuación 9	Seguir Impulsando la conciliación con la vida de la plantilla, así como una nueva distribución del tiempo de trabajo mejorando la corresponsabilidad.
Objetivo	Aumentar la sensibilización y promover la corresponsabilidad entre la plantilla favoreciendo las medidas dispuestas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla

Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un diagnóstico y plan de conciliación • Obtener información sobre otras realidades de cuidado. • Tener en cuenta la realidad de la plantilla no vinculada a los cuidados de otras personas y con necesidades de conciliación personal
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Asistencia técnica externa en Igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de conciliación por encima de la legislación

EJE 2	PERSONAS
Línea de actuación 10	Mejora de la seguridad en el entorno laboral de GALLARRETA.
Objetivo	Promover un entorno laboral saludable y seguro para todas las personas
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el actual Protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo con las nuevas disposiciones normativas con relación al colectivo LGTBI. • Seguir Informando periódicamente a la plantilla sobre el Protocolo. • Seguir sensibilizando a la plantilla sobre el significado de acoso sexual o por razón de sexo. • Definir las medidas de atención y reparación de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer mejoras a los lugares inseguros identificados por la plantilla. • Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por mujeres, la violencia sexual entre los riesgos laborales, e informar de ello a las trabajadoras (Ley 10/2022). • Difundir entre la plantilla contenidos informativos sobre la salud y el autocuidado con perspectiva de género, teniendo en cuenta los hábitos y la salud diferencial de mujeres y hombres.
Cronograma	2024 - 2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Empresa de Prevención Asistencia técnica externa en Igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la valoración de riesgos laborales
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha revisado y actualizado el Protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo • Nº de sesiones de sensibilización del Protocolo y participación según sexo • Mejoras a los lugares inseguros detectados • Medidas aprobadas para la atención y reparación de las trabajadoras víctimas de violencia de género. • Se han incluido la violencia sexual como riesgo laboral. • Percepción de seguridad y salud del personal • Nº de contenidos sobre sobre la salud y el autocuidado con perspectiva de género difundidos

EJE 2	PERSONAS
Línea de actuación 11	Reducción de la brecha salarial en GALLARRETA.
Objetivo	Mantener una vigilancia de la brecha salarial y promover puestos de igual valor
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	<p>Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar anualmente el registro salarial. • Incorporar la Perspectiva de Género en el Convenio de Gallarreta cuando se produzca su revisión. • Analizar los motivos de las diferencias salariales entre el personal de Jardinería y de Servicios Exteriores e incluir mejoras. • Proponer mejoras salariales en los siguientes puestos: personal técnico de apoyo y atención directa al PcD y personal de apoyo a procesos sociolaborales.
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad Dirección
Recursos Necesarios	Personal propio
Presupuesto	Horas de dedicación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Registro salarial anual realizado • Convenio mejorado desde la perspectiva de género • Mejoras salariales desde la perspectiva de género llevadas a cabo en el convenio • Abordar los resultados del registro salarial en una comisión de igualdad

EJE 3	SOCIEDAD
Línea de actuación 12	Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación de proveedores.
Objetivo	Promover la cadena de valor de la igualdad a nivel social
Personas destinatarias	Proveedores
Descripción	<p>Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género en los pliegos de contratación de empresas • Incorporar indicadores de género en la ficha de proveedores
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Dirección
Recursos Necesarios	Personal propio Asistencia técnica externa en Igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de ofertas que incluyen la perspectiva de género • N° de empresas proveedoras que cuentan con planes de igualdad

EJE 3	SOCIEDAD
Línea de actuación 13	Participar en foros y redes relacionadas con la igualdad (Ehlabe, Bai Sarea, denBBora, Kontzilia...).
Objetivo	Aumentar el conocimiento de otras buenas prácticas
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad y el entorno
Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Participar en los diferentes foros • Solicitar el acceso a Kontzilia y Bai Sarea
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio
Presupuesto	Horas de dedicación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Horas de participación en foros según sexo

EJE 3	SOCIEDAD
Línea de actuación 14	Seguir impulsando campañas de sensibilización
Objetivo	Promover la Igualdad y la prevención la violencia contra las mujeres interna y externamente.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y el entorno

Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo del programa Gallarreta guztiEKIN
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Consultora externa de igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Participación según sexo • Valoración según sexo

EJE 3	SOCIEDAD
Línea de actuación 15	Difundir los avances en materia de Igualdad a través de los diferentes canales de comunicación con la sociedad.
Objetivo	Promover la cadena de valor de la igualdad a nivel social
Personas destinatarias	Toda la plantilla y el entorno
Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Difundir información en RRSS • Seguir incorporando noticias e información de interés en igualdad en el boletín de la organización.
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Consultora externa de igualdad

Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de boletines elaborados

EJE 4	INNOVACIÓN
--------------	-------------------

Línea de actuación 16	Pilotaje del proyecto rompiendo moldes.
Objetivo	Promover estrategias novedosas para incorporar a mujeres en el servicio de jardinería
Personas destinatarias	Toda la plantilla y el entorno
Descripción	<p>Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Colaborar en el proyecto piloto con MURGIBE, otros centros educativos y centros de empleo protegido Valorar el proyecto y seguir implementándolo
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Consultora externa de igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de visitas recibidas Nº de jóvenes participantes

EJE 5	RESULTADOS
--------------	-------------------

Línea de actuación 17	Identificar una batería de indicadores de género a recoger anualmente.
-----------------------	--

Objetivo	Mantener un sistema de análisis y vigilancia que permita conocer el impacto y el resultado del Plan de Igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de indicadores • Recogida anual
Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Consultora externa de Igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de género sobre contratación, promoción, formación, conciliación y acoso

EJE 5	RESULTADOS
Línea de actuación 18	Elaborar una memoria ejecutiva anual.
Objetivo	Mantener un sistema de análisis y vigilancia que permita conocer el impacto y el resultado del Plan de Igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Redactar la memoria con las principales actuaciones e indicadores de género del Plan de Igualdad

Cronograma	2024 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Consultora externa de Igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Memoria realizada

EJE 5	RESULTADOS
Línea de actuación 19	Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto al impacto del plan de igualdad en la empresa
Objetivo	Mantener un sistema de análisis y vigilancia que permita conocer el impacto y el resultado del Plan de Igualdad
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	<p>Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar un cuestionario para conocer la valoración de la plantilla Valorar los resultados e incorporar acciones de mejora de cara al siguiente Plan
Cronograma	2027 -2028
Responsable	Comisión de Igualdad
Recursos Necesarios	Personal propio Consultora externa de Igualdad
Presupuesto	Horas de dedicación Coste de la consultora de igualdad

Indicadores de seguimiento

- Grado de satisfacción de la plantilla respecto al impacto del Plan

EJE 5 RESULTADOS

Línea de actuación 20

Identificar buenas prácticas en GALLARRETA en la gestión de la igualdad

Objetivo

Reconocer y valorar el trabajo del área de igualdad de Gallarreta

Personas destinatarias

Toda la plantilla y el entorno

Descripción

Las actuaciones que corresponden a esta medida son las siguientes:

- Cada dos años identificar una buena práctica para enviar a EUSKALIT

Cronograma

2025 - 2026; 2027 -2028

Responsable

Comisión de Igualdad

Recursos Necesarios

Personal propio
Consultora externa de Igualdad

Presupuesto

Horas de dedicación
Coste de la consultora de igualdad

Indicadores de seguimiento

- Listado de buenas prácticas

8. calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

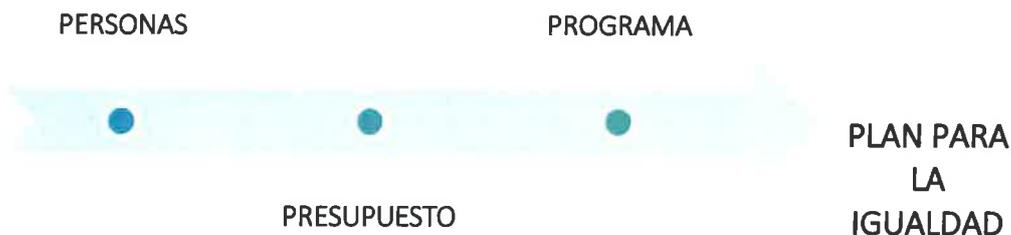
	PERIODICIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA
Revisión del Plan de Igualdad	Cuatrimestral	Responsable área de Igualdad	Comisión de Igualdad	Cuatrimestral
Revisión de objetivos específicos	Anual	Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Anual
Revisión nombramientos del Comité de Igualdad	Vigencia Plan	Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	En caso de ausencias, bajas
Comunicación a la plantilla	Semestral	Responsable área de Igualdad y RLT	Comisión de Igualdad	Semestral

9. medios y recursos materiales y humanos necesarios para la implantación y seguimiento del plan

Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

A continuación, se definen los aspectos básicos que se deben cumplir para tener éxito en la implementación y posterior evaluación del plan de igualdad.

El sistema de evaluación y seguimiento seguirá las premisas básicas establecidas por las instituciones, guías y herramientas para la implementación de los planes de igualdad, las cuales parten de tres premisas básicas para garantizar la ejecución.



ESTRUCTURA DE IMPULSO

Se mantendrá la comisión de igualdad, cuyo objetivo es el impulso, la coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad, que garantice la implementación del proyecto.

Este equipo se reunirá una vez al año para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

Se diseñarán Planes Operativos anuales ajustados a los Planes de Gestión de la empresa, incluyendo sus objetivos y resultados en los diferentes informes o memorias que se realicen.

RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener presente en los presupuestos anuales de la organización y contarán, o bien con financiación propia, o bien con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la empresa.

Es importante cuantificar tanto el coste interno como externo, es decir, además de los costes de contratación de entidades o profesionales externos, revisar las horas que cada persona de plantilla dedicará al impulso y puesta en marcha de dicho Plan.

10. sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Con respecto al Plan, es importante realizar documentos de trabajo y diseñar herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación.

Por ello se desarrollarán:

Planes Operativos Anuales.

Cada año, y durante el primer trimestre del calendario, se establecerá el plan anual de gestión de igualdad que incluirá:

- Acción por desarrollar
- Medios y Recursos necesarios
- Presupuesto
- Observaciones
- Indicadores de seguimiento

Informes anuales de evaluación que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

Se elaborará un informe anual que será abordado en las reuniones de dirección de la organización, a fin de presentar los avances en materia de igualdad y poner en valor el trabajo realizado.

11. composición y funcionamiento de la comisión

La consecución de los objetivos planteados en el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de GALLARRETA estará en manos de la comisión de igualdad que se encargará del seguimiento, evaluación y revisión periódica del mismo.

Composición de la Comisión de Igualdad

Participarán en la comisión de igualdad 3 personas por parte de la entidad, y 3 personas parte de la plantilla.

Funciones de la Comisión de Igualdad

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Reuniones

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la propia empresa, y se realizará con una antelación mínima de seis días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

Las actas serán aprobadas y firmadas.

La Comisión se reunirá con carácter anual, con la posibilidad de convocar sesiones extraordinarias cuando así lo requiera algún miembro de la Comisión de Igualdad.

Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Igualdad, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión de Igualdad

Las personas que integren la Comisión de Igualdad serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Igualdad y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y del mismo modo procederá la representación social de conformidad con su régimen de funcionamiento interno atendiendo a la proporcionalidad en la representación.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión de Igualdad.

12. procedimiento de modificación

La Comisión de Igualdad será la encargada de llevar a cabo las evaluaciones anuales, en las que se observarán el grado de cumplimiento del Plan y la adecuación de las medidas propuestas a la realidad de la empresa. En función a dicha evaluación, será la Comisión de Igualdad la encargada de proponer y desarrollar modificaciones dentro del Plan de Igualdad, con el objetivo de adecuar dichas acciones y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en GALLARRETA.

Si por alguna razón la situación de la empresa cambiara drásticamente a lo largo del periodo de vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad podrá modificar de manera parcial o total el contenido del presente Plan de Igualdad, de nuevo, con el objetivo de adecuarlo y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

En todo caso, este Plan se modificará si concurren las siguientes circunstancias

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas, quedando constancia en el acta correspondiente. Las

discrepancias producidas en el seno de la Comisión, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Con ello, la Comisión de Igualdad deberá tener presentes las nuevas normativas con relación a Planes de Igualdad que puedan ir publicándose, para así poder adecuar el Plan a la legalidad vigente en cada momento.

Por último, será también la Comisión de Igualdad la encargada de llevar a cabo una evaluación final del Plan, que pueda facilitar el desarrollo de un nuevo diagnóstico, con el objetivo de elaborar un cuarto Plan de Igualdad de la empresa, a partir de la finalización del periodo de vigencia del presente Plan.

