



## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA	4
3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	5
3.1. DF_IGUALDAD. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	5
3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	11
4. I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE GAUTENA	14
4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN	14
4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
4.3. ESTRUCTURA	14
4.4. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS	18
GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	18
FORMACIÓN EN IGUALDAD	23
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	26
SALUD LABORAL	30
COMUNICACIÓN IGUALITARIA	33
4.5. CRONOGRAMA	38
4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD	39
4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	40

#### 1. PRESENTACIÓN

**GAUTENA** fue creada en 1978 por familias de personas con trastorno del espectro de Autismo (TEA). Teniendo como ámbito geográfico de actuación Gipuzkoa, GAUTENA ofrece una red de Servicios integral que da apoyo a las personas con TEA y a sus familias a lo largo de su ciclo vital. La asociación cuenta con los siguientes servicios: Diagnóstico y Tratamiento, Educación, Atención de Día, Vivienda, Ocio y Tiempo Libre y Apoyo a Familias.

EN CLAVE DE IGUALDAD GAUTENA basa su labor en **tres valores**, siendo **la igualdad**, **entendida de forma integral**, **uno de ellos**. Los otros dos son la dignidad y la personalización. Esta visión enmarca y da valor al actual proceso para la elaboración del primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, favoreciendo entenderlo como un eje transversal.

Además, pertenece a la **Red PLENA INCLUSIÓN** (junto con 800 entidades del sector) que tiene su propio sello de calidad. Hace dos años fue la primera entidad en recibir el sello de Excelencia, en el que se tiene en cuenta 3 variables de valoración: gestión, impacto en la calidad de vida y visión ética de la intervención.

**FUENTERRABÍA** 

# RED DE SERVICIOS DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO EDUCACIÓN ATENCIÓN DE DÍA VIVIENDA OCIO Y TIEMPO LIBRE

Razón social	GAUTENA
Forma jurídica	Entidad sin ánimo de lucro
Descripción actividad	Servicios Sociales y Educación
Convenio colectivo de referencia	Hay un pacto de empresa para toda la plantilla. Además, para la plantilla de Educación, hay un Convenio de referencia, el Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

APOYO A FAMILIAS

#### 2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA

En el año 2019, GAUTENA decide abordar la definición de un Plan para la Igualdad, basado en la realización previa de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

#### DIAGNÓSTICO

- Recogida de información cuantitativa: datos y encuesta
- Recogida de información cualitativa: grupos de opinión y actividad.
- Análisis de género. DF IGUALDAD.

#### I PLAN PARA LA IGUALDAD

- Definición de líneas de intervención, objetivos y medidas
- Definición de indicadores de seguimiento y evaluación

Marco legal-programático

El proyecto se ha abordado desde el inicio garantizando la participación de la plantilla, mediante la constitución de una **Comisión Negociadora** compuesta por 6 profesionales de diferentes ámbitos (4 mujeres y 2 hombres), con participación de la Dirección y de representación de la plantilla.

Partiendo del marco normativo y programático y de los resultados alcanzados en el diagnóstico, el diseño del I Plan para la Igualdad de Gautena se ha realizado mediante sesiones de trabajo con este grupo de trabajo.

### COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL DESARROLLO DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE GAUTENA

- VIRGINIA EGAÑA BERRIDI: Administrativa. Responsable del proyecto.
- OLATZ AIZPURU LESACA. Responsable Adjunto del Servicio de Vivienda.
- JUAN RAMÓN BROSA PAZ. Responsable del Servicio de Apoyo a Familias.
- **ARITZ ARRONDO MUGICA.** Representante Sindical de LAB y Educador de día del Servicio de Vivienda.
- MAITE CINCUNEGUI ZABALA. Coordinadora del CAD (Centro Atención Día).
- ITSASNE APEZTEGIA GABILONDO. Educadora del Servicio de Educación.

El proyecto se ha desarrollado con la **asistencia técnica de ERABERRIA GUNEA SL**, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

### 3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

### 3.1. DF\_IGUALDAD. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Este DF\_Igualdad recoge, a modo de conclusiones, los indicadores de género calculados y la información cualitativa recogida en relación a cada categoría de análisis del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres de Gautena, clasificándose como debilidades o fortalezas.

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
	1. La tasa relativa mujeres/hombres en el nivel estratégico es de 0,26.	La igualdad es uno de los tres valores en los que se basa la entidad.
ANÁLISIS DESCRIPTIVO		- ·
		12. Distribución paritaria de mujeres y hombres en los servicios subcontratados.

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
ACCESO AL EMPLEO	<ol> <li>Se desconocen los datos desagregados por sexo de todas las incorporaciones de los últimos 4 años. Más de 1000 contrataciones temporales al año.</li> <li>La tasa relativa de mujeres/hombres que superan el proceso para consolidar plaza en las últimas 5 convocatorias es de 0,81.</li> <li>Hay una opinión compartida de que se da preferencia a la entrada de hombres, con el fin de crear equipos mixtos para preservar la intimidad de las personas usuarias, en su mayoría hombres, y por motivos de fuerza ante conflictos.</li> </ol>	<ol> <li>El acceso al empleo está sistematizado.</li> <li>El voluntariado y la bolsa de trabajo para sustituciones permite conocer de forma natural a potenciales incorporaciones.</li> <li>El 77% de las mujeres y el 76% de los hombres afirman que la selección garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ol>
SALIDA DEL EMPLEO	<ol> <li>Salidas buscando la estabilidad de cuidadoras ycuidadores del servicio educativo, en su mayoría mujeres, por tener contratos parciales de 12-18 horas.</li> </ol>	<ol> <li>Apenas se producen salidas entre las personas que consolidan plaza.</li> </ol>
ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO YTÁCTICO		<ol> <li>El 67% de las incorporaciones a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años han sido de mujeres.</li> <li>El 50% de las promociones internas a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años han sido de mujeres.</li> <li>El 100% de las promociones internas a puestos de nivel táctico en los últimos 4 años han sido de mujeres.</li> <li>El 77% de las mujeres y el 76% de los hombres afirman que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ol>

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	1. Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial: 1,51 mujer por cada hombre.	1. El 74% de las mujeres y el 72% de los hombres tienen contrato indefinido.
FORMACIÓN INTERNA	<ol> <li>No se han abordado contenidos formativos de igualdad.</li> </ol>	<ol> <li>En los últimos 4 años el 100% de la plantilla ha recibido formación.</li> <li>El proceso formativo está sistematizado.</li> <li>Se recogen las demandas de la plantilla.</li> </ol>
POLÍTICA RETRIBUTIVA	<ol> <li>Brecha salarial media: 5%.</li> <li>Categorías en el análisis salarial engloban puestos de diferente valor.</li> </ol>	<ol> <li>El 87% de las mujeres y el 91% de los hombres consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ol>
		<ol> <li>Procedimiento sistematizado. Todo el mundo está en tablas y la negociación abarca a todo el personal.</li> </ol>
	<ol> <li>El 22% de las mujeres y el 21% de los hombres afirman que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales.</li> </ol>	<ol> <li>El 56% de las mujeres y el 59% de los hombres no considera que acogerse a medidas de conciliación conlleve la pérdida de oportunidades profesionales.</li> </ol>
	2. Percepción de que la conciliación corresponsable equivale a cuidado de hijas/os y personas	<ol> <li>La tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo es de 1,04.</li> </ol>
	dependientes.  3. Opinión de que defender la conciliación personal propia ante la conciliación familiar de otra persona es egoísta.	<ol> <li>El 68% de mujeres y hombres afirman que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal.</li> </ol>
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	<ol> <li>Percepción de que la medida del permiso sin sueldo es poco viable en los puestos que no son de atención directa.</li> </ol>	<ol> <li>El grado de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad es de 7 puntos en el caso de las mujeres y 7,4 en el de los hombres.</li> </ol>
	<ol><li>Opinión de que, a más flexibilidad, se exige más disponibilidad.</li></ol>	5. Opinión de que no ha habido problemas por parte de la entidad, a la hora de acogerse a reducciones de jornada.
	<ol> <li>Experiencias de reducción de jornada sin sustitución y horas acumuladas que no se pueden coger.</li> </ol>	6. En atención directa, cualquier ausencia se sustituye desde el primer minuto.
		7. Posibilidad de dividir en dos el permiso sin sueldo, favoreciendo la conciliación de hijas e hijos.

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
	<ol> <li>No se dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ol>	La entidad cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos     Laborales externo.
SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES	<ol> <li>19 mujeres y 2 hombres señalan en la encuesta haber sentido discriminación por razón de sexo.</li> <li>2 mujeres comentan haber sufrido acoso sexual; y 3 mujeres y 2 hombres mencionan conocer algún caso.</li> <li>3 mujeres comentan haber sufrido acoso por razón de sexo; y 2 mujeres y 1 hombre mencionan conocer algún caso.</li> <li>No se han registrado denuncias por acoso sexual o razón de sexo en los últimos 4 años.</li> <li>El 53% de las mujeres y 44% de los hombres menciona que la carga de trabajo no es adecuada a sus condiciones laborales.</li> <li>La encuesta de satisfacción profesional no está desagregada por sexo.</li> </ol>	<ol> <li>Se dispone de un protocolo genérico de gestión de conflictos.</li> <li>El 87% de las mujeres y el 88% de los hombres comentan que no son habituales los chistes y comentarios sexistas.</li> <li>El 72% de las mujeres y 71% de los hombres afirma que su voz se escucha de manera igualitaria en reuniones.</li> <li>La puntuación media sobre la motivación en el trabajo es de 7,8 en el caso de las mujeres y 7,9 en el de los hombres.</li> </ol>

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	<ol> <li>Mujeres en tareas de cuidados, hombres en tareas o comportamientos que demanden fuerza.</li> <li>Se recogen opiniones de que algunas mujeres se sienten más seguras con la presencia de un hombre en el equipo.</li> <li>El 31% de las mujeres y el 35% de los hombres afirma que se le exige disponibilidad fuera del horario laboral.</li> <li>La comunicación no sexista no es consistente y en ocasiones se utiliza el masculino como genérico.</li> <li>La dimensión y rotación de GAUTENA dificultan la comunicación interna y el conocimiento de la entidad.</li> <li>Denominación del puesto "ama de casa", que está compuesto únicamente por mujeres.</li> <li>Percepción de que en general no hay suficiente tiempo para una comunicación y apoyo mutuo fluidos; sólo en casos más demandantes.</li> </ol>	<ol> <li>El 77% de las mujeres y el 65% de los hombres menciona que los estereotipos de género no indicen en la distribución de tareas entre mujeres y hombres en los puestos de trabajo.</li> <li>Salvo una trabajadora, el resto del personal señala que le resulta cómodo coordinar el trabajo de personas del otro sexo.</li> <li>Se aprecia una intención de visibilizar a mujeres y hombres.</li> <li>El uso de imágenes en documentos y redes sociales es inclusivo.</li> <li>Se dispone de una newsletter semanal para personas socias, otra mensual para usuarias no socias, una revista trimestral y una memoria pública anual.</li> <li>En enero de 2021 se comenzará con una newsletter trimestral interna.</li> <li>El 92% de las mujeres y el 85% de los hombres está de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.</li> <li>Tras la transición digital por la COVID-19 se han mantenido algunas reuniones de seguimiento de forma online, siendo éstas más ágiles.</li> </ol>

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
PRESTACIÓN DE SERVICIOS	<ol> <li>1. 15% de mujeres entre las personas usuarias.</li> <li>2. En ocasiones las familias demandan ser atendidas por una mujer u hombre, en función del sexo, por seguridad en el caso de las mujeres, y por intimidad y respuesta ante situaciones agresivas, en el caso de los hombres.</li> <li>3. Estereotipos de género al crear equipos mixtos.</li> <li>4. Brecha digital y dificultades para que algunas familias participen en grupos telemáticamente.</li> <li>5. En ocasiones, se informa a familiares mujeres sobre temas relacionados con medicación, y a familiares hombres sobre tema de cuotas o temas legales.</li> <li>6. Dudas y falta de sistematización sobre cómo tratar con las parejas separadas o en proceso de separación.</li> <li>7. Percepción de que no se trabaja la sexualidad, por desconocimiento y miedo a reacciones. Se actúa para reconducir ciertas conductas (por ejemplo, masturbación en lugares públicos).</li> <li>8. No se trabaja la igualdad de mujeres y hombres con las personas usuarias.</li> <li>9. Reproducción de roles de género en algunas actividades. Por ejemplo: Cortometraje "La familia".</li> </ol>	<ol> <li>El 76% de las mujeres y hombres opina que a la hora de trabajar la autonomía de las personas usuarias, no se identifican sesgos de género.</li> <li>Hay estrategias en lugar de la contención, mayormente llevadas a cabo por mujeres, que funcionan y pueden ser replicadas.</li> <li>Participación en un estudio para detectar los sesgos de género en el diagnóstico del TEA.</li> <li>Incidencia de la presencia de madre y padre en la acogida.</li> <li>Manual de acogida para las familias.</li> <li>Trabajos, actividades y deportes en función de los intereses de las personas usuarias.</li> <li>Las tareas para trabajar la autonomía se abordan de igual forma con mujeres y hombres.</li> </ol>

#### 3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En el marco del diagnóstico se ha realizado el siguiente análisis retributivo:

#### **SALARIO MEDIO POR PUESTO**

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres.

	Salario medio 2019			Media horas			
SALARIO BRUTO ANUAL MEDIO POR PUESTO	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	%M/puesto	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual
NIVEL ESTRATÉGICO							
Gerencia			-		NO SE DISPONE DE INFORMACIÓN		NEODNAACIÓN
Puestos directivos	50.729,42 €	55.207,88 €	8,11%	1,7%			INFORIVIACION
NIVEL TÁCTICO							
Mandos intermedios	33.227,22 €	31.990,07 €	-3,87%	13,7%	NO SE DIS	PONE DE I	NFORMACIÓN
NIVEL OPERATIVO							
Personal técnico	41.286,14 €	38.961,37 €	-5,96%	5,1%			
Personal administrativo	25.077,27 €			1,7%	NO SE DISPONE DE INFORMACIÓ		
Educadoras/es	23.799,98 €	23.981,35 €	0,76%	70,9%			NFORMACIÓN
Profesionales de oficio	19.547,02 €	23.573,06 €	0,17%	6,3%			
TOTAL	26.593,63 €	28.013,19 €	5,07%				

Se ha calculado el salario medio anual de 2019 por puestos. Se ha optado por el cálculo del salario anual, frente al mensual o por hora, porque es el indicador clave de autonomía económica.

En este primer análisis **están incluidas todas las personas de la entidad**, independientemente de que no hayan trabajado la totalidad de la jornada anual por diferentes razones (por ejemplo, nuevas incorporaciones). Se incluyen sin anualizar las jornadas reducidas. De igual modo se procede con las reducciones de jornada por cuidados, de las que no se ha realizado la equivalencia anual, con el objetivo de visibilizar los trabajos de cuidados y domésticos que quedan fuera del mercado laboral.

La diferencia porcentual entre salarios medios se calcula de acuerdo a la siguiente formula:

Brecha W = 
$$\frac{W_* - W_M}{W_*} x100$$

De esta forma, los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.

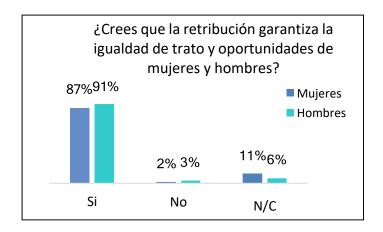
**En GAUTENA**, la brecha salarial anual en 2019 es de 5%, favorable a los hombres. La mayor brecha se da en los puestos directivos (8,11% favorable a los hombres). También se dan brechas mínimas favorables a los hombres en los puestos de educadoras y educadores (0,76%) y profesionales de oficio (0,17%). Las brechas favorables a las mujeres se dan en mandos intermedios (-3,87%) y entre el personal técnico (-5,96%).

En todo caso, en los puestos se engloban puestos de diferente valor (por ejemplo, en personal directivo, están incluidos puestos de psiquiatría, salario más alto, y responsables de servicios, menor salario).

La entidad cuenta con un pacto laboral que es el que rige la relación entre la plantilla y la entidad en lo que respecta a: clasificación del personal, condiciones de permisos, excedencias y promoción del personal, contratación, y jornada y retribuciones. El pacto general está vencido en 2018, y mientras se negocia una nueva revisión global, anualmente se redacta, de acuerdo con el comité, un anexo al mismo que recoge la actualización salarial correspondiente, así como la revisión de otros aspectos que ambas partes consideren necesarios.

PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES			
Mujeres Hombres			
Antigüedad	139	46	
Trabajo nocturno	6	8	
Tutorías	37	4	
Festivos y domingos	42	29	

En lo que a los **complementos salariales** se refiere, se aplican trienios de **antigüedad**, percibidos por el 79% de las mujeres y el 81% de los hombres (0,98 mujeres por cada hombre). El complemento de **tutorías** es un complemento específico del servicio educativo que se reparte entre el equipo docente de cada aula. Además, el 24% de las mujeres y el 51% de los hombres tienen complementos por **festivos y domingo** (0,47 en términos relativos). El complemento de trabajo nocturno, en cambio, lo perciben 0,24 mujeres por cada hombre y entre las personas que lo reciben el 43% son mujeres.



Entre las personas que responden a la encuesta, el 87% de las trabajadoras y el 91% de los hombres opinan que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

#### indicadores

	DIFERENCIA PORCENTUAL POR PUESTO				
	NIVEL ESTRATÉGICO	Gerencia			
	NIVEL ESTRATEGICO	Puestos directivos	8,1%		
	NIVEL TÁCTICO	Mandos intermedios	-3	,87%	
		Personal técnico	-5	,96%	
	NIN/EL OREDATIN/O	Personal administrativo			
	NIVEL OPERATIVO	Educadoras/es	0,76%		
POLÍTICA		Profesionales de oficio		0,17%	
RETRIBUTIVA	COMPLEMENTOS SALARIALES				
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con complemento antigüedad			),98	
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombro	es con complemento trabajo nocturno	0,24		
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombro	es con complemento de tutorías	3,01		
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con complemento de festivos y domingos			),47	
			MUJERES	HOMBRES	
	% que consideran que la retribución garant mujeres y hombres	tiza la igualdad de trato y oportunidades de	87%	91%	

#### 4. I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GAUTENA 2021-2023

#### 4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan ha sido aprobado en la Comisión Negociadora, con representación de la empresa y de la representación laboral de las personas trabajadoras.

#### 4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El I Plan para la Igualdad de Gautena aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad, en el territorio histórico de Gipuzkoa. El Plan tendrá una vigencia 2021-2023, y se incluirá en el Plan Estratégico 2020-2023 vigente de la entidad.

#### 4.3. ESTRUCTURA

Analizadas las debilidades y fortalezas recogidas en el DF\_Igualdad del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en Gautena, se ha priorizado la intervención para la igualdad en los siguientes ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN, definiendo un OBJETIVO para cada uno de ellos:

- **GESTIÓN PARA LA IGUALDAD** 
  - Incluir la transversalidad de género en los sistemas de gestión de Gautena
- FORMACIÓN EN IGUALDAD
  - Capacitar a la plantilla para avanzar en la integración de la perspectiva de género en Gautena
- 3 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE
- Gestionar los tiempos desde el cuidado mutuo
- **SALUD LABORAL**Garantizar un espacio de trabajo libre de riesgos y saludable
- **COMUNICACIÓN IGUALITARIA**Avanzar hacia una comunicación que visualice la diversidad de mujeres y hombres

Al inicio de cada uno de los proyectos-resultados se incorporan los indicadores del diagnóstico, así como otras debilidades y fortalezas, en los que incidirá su consecución. Estos indicadores de diagnóstico son indicadores de resultado del Plan.

Por último, se han definido **LAS MEDIDAS** a desarrollar para su consecución.

Para cada una de ellas es ha desarrollado una ficha descriptiva de la medida con los siguientes apartados:

- ACCIONES: actuaciones en las que se subdividen las medidas.
- RESPONSABLE: persona o estructura que lidera la medida y responde en el seguimiento sobre su desarrollo.
- CRONOGRAMA: año o años en los que está previsto su implantación.
- RECURSOS: tiempo de dedicación, recursos económicos y herramientas u otros recursos materiales.
- INDICADORES DE EJECUCIÓN: indicadores ligados a las acciones y medida.

#### DE-00 DIRECCIÓN ESTRATÉGIA

GP-00 GESTIÓN DE PERSONAS

#### **GESTIÓN PARA LA IGUALDAD. DE-PES y GP-APE**

- 1.1. Definición de la estructura de impulso y seguimiento del Plan para la Igualdad
- 1.2. Sistematización gestión para la igualdad. Datos desagregados por sexo e indicadores de género
- 1.3. Gestión de personas con perspectiva de género
- 1.4. Auditoría retributiva y registro retributivo

#### GC-00 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

#### FORMACIÓN EN IGUALDAD. GC-FCA

- 2.1. Capacitación para el desarrollo del Plan para la Igualdad
- 2.2. Sensibilización en igualdad a la plantilla

#### **CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE. GP-AVI**

- 3.1. Análisis de las dificultades y necesidades de conciliación de la plantilla
- 3.2. Análisis de la adecuación de las medidas existentes para la conciliación corresponsable
- 3.3. Elaboración de una propuesta para las medidas de conciliación

#### GP-00 GESTIÓN DE PERSONAS

#### **SALUD LABORAL. GP-AVI**

- 4.1. Inclusión de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales
- 4.2. Elaboración participada de un protocolo específico contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

#### COMUNICACIÓN IGUALITARIA. GP-COM

- 5.1. Visibilización del compromiso de Gautena con la igualdad de mujeres y hombres
- 5.2. Espacios "Moretuz"
- 5.3. Comunicación Gestión para la Igualdad
- 5.4. Comunicación responsable con las familias

### CORRELACIÓN MEDIDAS-ÁMBITOS ANÁLISIS DIAGNÓSTICO

ÁMBITO ANÁLISIS DIAGNÓSTICO	MEDIDAS
ACCESO AL EMPLEO	1.2 1.3. – 2.1. – 2.2.
SALIDA DEL EMPLEO	1.2. – 2.1. – 2.2.
ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO	1.2 1.4. – 2.1 2.2.
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	1.2 1.4. – 2.1 2.2.
FORMACIÓN INTERNA	2.1. – 2.2.
POLÍTICA RETRIBUTIVA	1.2. – 1.4.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	2.1. – 3.1. – 3.2. – 3.3.
RIESGOS PSICOSOCIALES	2.1. – 2.2. – 3.3. – 4.1. – 4.2.
CULTURA ORGANIZACIONAL. ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD	1.1 – 2-1 – 2.2 – 3.3 5.1. – 5.2. – 5.3. – 5.4.

### 1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

#### Incluir la transversalidad de género en los sistemas de gestión de Gautena

	INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2019)
•	Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada (encuesta)	Mujeres: 8 / Hombres: 8,4
•	% que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (encuesta)	92% mujeres / 85% hombres
•	% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	87% mujeres / 91% hombres
•	Diferencia salarial anual media (%)	5%

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades recogidas en el DF\_IGUALDAD:

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
DF_IGUALDAD	<ul> <li>Se desconoce los siguientes datos: responsabilidades de cuidado sobre mayores de la plantilla, si hay familias monomarentales/ monoparentales y cuántas mujeres y hombres están en situación de acogerse a reducciones y excedencias por guarda legal; si la plantilla tiene formación en igualdad; datos desagregados por sexo de todas las incorporaciones de los últimos 4 años. Más de 1000 contrataciones temporales al año.</li> <li>Hay una opinión compartida de que se da preferencia a la entrada de hombres, con el fin de crear equipos mixtos para preservar la intimidad de las personas usuarias, en su mayoría hombres, y por motivos de fuerza ante conflictos.</li> <li>Categorías en el análisis salarial engloban puestos de diferente valor.</li> </ul>	<ul> <li>La igualdad es uno de los tres valores en los que se basa la entidad.</li> <li>El acceso al empleo está sistematizado.</li> <li>Procedimiento de retribución sistematizado. Todo el mundo está en tablas y la negociación abarca a todo el personal.</li> </ul>

### MEDIDA 1.1.

# DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul> <li>Relación de puesto inicio parte significo elaboración del Pla</li> <li>Definición del modo</li> </ul>	<ul> <li>Definición de criterios de composición de la estructura.</li> <li>Relación de puestos/personas que integrarán la estructura. Se valorará si se mantendrá en un inicio parte significativa de las personas que han integrado la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan.</li> <li>Definición del modo de funcionamiento, rotación de integrantes y periodicidad de las reuniones.</li> <li>Definición del puesto/persona responsable de la Gestión para la Igualdad.</li> </ul>					
CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICADORES D	DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	X horas de	e dedicación		<ul> <li>№ mujeres que integran la estr</li> <li>№ hombres que integran la est</li> </ul>		

### MEDIDA 1.2.

# SISTEMATIZACIÓN GESTIÓN PARA LA IGUALDAD. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO E INDICADORES DE GÉNERO

ACCIONES	NES					
<ul> <li>Definición de los da</li> <li>Relación de información</li> <li>Relación de desatisfacción</li> <li>Relación de Relación de tasa relativa mujeres/ho</li> <li>Preparación y solicit</li> </ul>	<ul> <li>información (Ej. acceso al empleo, salidas).</li> <li>Relación de herramientas de gestión de Gautena a desagregar por sexo (Ej. encuesta desatisfacción profesional).</li> <li>Relación de indicadores de gestión de Gautena a desagregar por sexo.</li> <li>Relación de indicadores de género claves en Gautena: % mujeres/ % hombres en plantilla, tasa relativa presencia mujeres/hombres en espacios de decisión, tasa relativa de éxito mujeres/hombres en los procesos de selección, etc.</li> <li>Preparación y solicitud del reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde.</li> </ul>					
CRONOGRAMA 2021 2022 2023 INDICADORES D			DE EJECUCIÓN			
RECURSOS • X horas de dedicación			<ul> <li>Nº indicadores de gestión desag</li> <li>Nº indicadores de género</li> </ul>	regados por sexo		

### MEDIDA 1.3. GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul> <li>Inclusión de la perespecialmente en ronne</li> <li>Revisión de la perespecialmente en ronne</li> <li>Revisión de la perespecialmente en ronne</li> <li>Desagregar</li> </ul>	<ul><li>Comunicación</li><li>Responsable igualdad</li></ul>				
CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICADORES D	DE EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul> <li>X horas de dedicación</li> <li>Guía para un proceso de selección no discriminatoria (Emakunde)</li> <li>Orientaciones para la promoción no discriminatoria (Emakunde)</li> </ul>		de) moción no	<ul> <li>Nº mujeres y nº hombres que p</li> <li>Nº procedimientos de gestión a</li> </ul>	·

### MEDIDA 1.4. AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y REGISTRO RETRIBUTIVO

ACCIONES	RESPONSABLE				
<ul> <li>Abordar los manda 902/2020, de 13 de las metodologías qu</li> </ul>	• Dirección				
CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICA	DORES DE EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul> <li>X horas de dedicación</li> <li>Herramienta Registro Retributivo (disponible en www.igualdadenlaempresa.es)</li> <li>Guía técnica para la realización de auditorías retributivas (pendiente de publicar)</li> <li>Procedimiento de valoración de los puestos de trabajo (pendiente de publicar)</li> </ul>			<ul><li>Cuadro de mano</li><li>% trabajadoras i</li><li>% trabajadores i</li></ul>	nformadas

### 2. FORMACIÓN EN IGUALDAD

Capacitar a la plantilla para avanzar en la integración de la perspectiva de género en Gautena

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2019)
Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con formación en igualdad en el nivel estratégico	Se desconoce
Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con formación en igualdad en el nivel táctico	Se desconoce
Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con formación en igualdad en el nivel operativo	Se desconoce
% de personal del nivel estratégico que recibe formación en los últimos 4 años	100%
% de personal del nivel táctico que recibe formación en los últimos 4 años	100%
% de personal del nivel operativo que recibe formación en los últimos 4 años	100%
Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada	Mujeres: 8; Hombres: 8,4

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades recogidas en el DF\_IGUALDAD:

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
DF_IGUALDAD	No se han abordado contenidos formativos de igualdad.	Alto nivel formativo.     El proceso formativo está sistematizado.

# MEDIDA 2.1.

### CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

ACCIONES	RESPONSABLE				
<ul> <li>Anualmente, s</li> <li>las medidas pa</li> <li>Concili</li> <li>Acoso</li> <li>Comur</li> </ul>	• Formación				
CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICADORES D	E EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul> <li>X horas de dedicación</li> <li>Coste formaciones</li> <li>Gizonduz (Información disponible en www.emakunde.euskadi.eus)</li> <li>Escuela virtual de Igualdad (www.escuelavirtualigualdad.es/)</li> </ul>			<ul> <li>Nº sesiones formativas organiz</li> <li>% trabajadoras formadas</li> <li>% trabajadores formados</li> </ul>	adas

# MEDIDA 2.2.

### SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

ACCIONES	RESPONSABLE				
<ul> <li>Organizar ses interesante resolution of los estes autode trabaja</li> <li>TEA y g</li> </ul>	<ul> <li>Comisión para el seguimiento del plan</li> <li>Formación</li> </ul>				
CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICADORES DI	EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul> <li>X horas de dedicación</li> <li>Coste sesiones</li> <li>Gizonduz (Información disponible en www.emakunde.euskadi.eus)</li> </ul>		<u>-</u>	<ul> <li>Nº sesiones de sensibilización o</li> <li>% trabajadoras que participan</li> <li>% trabajadores que participan</li> </ul>	organizadas

### 3. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

#### Gestionar los tiempos desde el cuidado mutuo

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2019)
Satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad (encuesta)	7 (mujeres); 7,4 (hombres)
<ul> <li>Porcentaje de la plantilla que considera que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal (encuesta)</li> </ul>	68% (mujeres); 68% (hombres)
<ul> <li>Porcentaje de la plantilla que considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales (encuesta)</li> </ul>	22% (mujeres); 21% (hombres)
Porcentaje de hombres que se acogen al permiso de paternidad	No ha habido partenidades
• Tasa relativa de mujeres/hombres que se acogen al permiso de maternidad (a partir de la 6ª semana)	Sólo mujeres
Tasa relativa de mujeres/hombres que se acogen al permiso de lactancia	Sólo mujeres
• Tasa relativa de mujeres/hombres que se acogen a una reducción de jornada por guarda lega (<12 años)	Sólo mujeres
Tasa relativa de mujeres/hombres que se acogen al permiso del mes sin sueldo	0,33

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades recogidas en el DF\_IGUALDAD:

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
	Percepción de que la conciliación corresponsable equivale a cuidado de hijas/os y personas dependientes.	Opinión de que no ha habido problemas por parte de la entidad, a la hora de acogerse a reducciones de jornada.
DF_IGUALDAD	Percepción de que la medida del permiso sin sueldo es poco viable en los puestos que no son de atención directa.	En atención directa, cualquier ausencia se sustituye desde el primer minuto.
		Posibilidad de dividir en dos el permiso sin sueldo, favoreciendo la conciliación de hijas e hijos.

### MEDIDA 3.1.

# ANÁLISIS DE LAS DIFICULTADES Y NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA

ACCIONES	ACCIONES						
<ul><li>dificultadesy pro</li><li>Análisis de las re</li><li>En caso de ser ne</li></ul>	dificultadesy propuestas de soluciones en el ámbito de la conciliación corresponsable.  • Análisis de las respuestas.						
CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICADORES D	E EJECUCIÓN		
RECURSOS	<ul> <li>% mujeres y hombres de la pla preguntado</li> <li>Nº de necesidades</li> </ul>				antilla a quienes se ha		

# MEDIDA 3.2.

# ANÁLISIS DE LA ADECUACIÓN DE LAS MEDIDAS EXISTENTES PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

ACCIONES	ACCIONES						
<ul> <li>Análisis de las la COVID-19.</li> <li>Revisar las práponen en mar</li> <li>Valoración de</li> </ul>	<ul> <li>Comisión para el seguimiento del plan</li> <li>Administración</li> </ul>						
CRONOGRAMA	CRONOGRAMA 2021 2022 2023 INDICADORES DE EJ						
RECURSOS	<ul><li>Red Plena Inclusión</li><li>Horas de dedicación</li></ul>			<ul> <li>Nº medidas identificadas</li> <li>% que se valoran adecuadas a la realida</li> </ul>	ad de Gautena		

### MEDIDA 3.3.

# ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

ACCIONES	RESPONSABLE				
<ul> <li>En base a las cormedidas para la commedidas para la commedidas para la commedia directa (E)</li> <li>Incluyend de person por las tal</li> </ul>	Comisión para el seguimiento del plan				
CRONOGRAMA 2021 2022 2023 INDICADORES D					E EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul> <li>Desarrollo de las medidas 3.1. y 3.2.</li> <li>Horas de dedicación</li> </ul>			<ul> <li>Nº medidas aprobadas</li> </ul>	

### 4. SALUD LABORAL

### Garantizar un espacio de trabajo libre de riesgos y saludable

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2019)
<ul> <li>Nº personas que dicen haberse sentido discriminadas por razón de sexo (encuesta)</li> </ul>	19 mujeres / 2 hombres
<ul> <li>Nº de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años</li> </ul>	0
<ul> <li>Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años</li> </ul>	0
<ul> <li>Nº personas que señalan haber sufrido acoso sexual (encuesta)</li> </ul>	2 mujeres
<ul> <li>Nº personas que señalan conocer algún caso de acoso sexual (encuesta)</li> </ul>	3 mujeres / 2 hombres
<ul> <li>Nº personas que señalan haber sufrido acoso por razón de sexo (encuesta)</li> </ul>	3 mujeres
• Nº personas que señalan conocer algún caso de acoso por razón de sexo (encuesta)	2 mujeres / 1 hombre
• % personas que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas (encuesta)	9% mujeres / 6% hombres
• % personas que consideran que su voz se escucha de manera igualitaria en las reuniones de Gautena	82% mujeres / 88% hombres

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades recogidas en el DF\_IGUALDAD:

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
DF_IGUALDAD	No se dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	<ul> <li>La entidad cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales externo.</li> <li>Se dispone de un protocolo genérico de gestión de conflictos.</li> </ul>

#### MEDIDA 4.1.

# INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ACCIONES	ACCIONES				
<ul> <li>Incluir en el plan de un ambiente de tra hombres.</li> <li>Identificar actuación situaciones de accordinationes de accordinationes de accordinationes de accordinationes acoso por razón de y exámenes de salu</li> </ul>	<ul> <li>Comité riesgos laborales</li> <li>Comisión para el seguimiento del plan</li> </ul>				
CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICADOR	ES DE EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul> <li>XX horas de dedicación</li> <li>Comité y Entidad de PRL</li> <li>Guía "Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral". Osalan, 2019 (disponible en www.osalan.euskadi.eus)</li> </ul>			<ul> <li>Nº medidas preventi</li> <li>Nº indicadores defin</li> </ul>	

### MEDIDA 4.2.

# ELABORACIÓN PARTICIPADA DE UN PROTOCOLO ESPECÍFICO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIONES	ACCIONES				
<ul> <li>Adecuación del n         <ul> <li>Sesión de t</li> <li>personalizar</li> <li>conductas q</li> <li>sexual o de a</li> </ul> </li> <li>Redacción del pro-</li> </ul>	<ul> <li>Comité riesgos laborales</li> <li>Comisión para el seguimiento del plan</li> </ul>				
CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICADORES D	DE EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul> <li>XX horas de dedicación</li> <li>Modelo de protocolo de Emakunde (disponible en www.emakunde.euskadi.eus)</li> </ul>			<ul> <li>Fecha de aprobación del pro</li> <li>Nº mujeres que han particip</li> <li>Nº hombres que han particip</li> </ul>	ado en su elaboración

### 5. COMUNICACIÓN IGUALITARIA

Avanzar hacia una comunicación que visualice la diversidad de mujeres y hombres

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2019)
Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada	Mujeres: 8; Hombres: 8,4
• % que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres	92% mujeres; 85% hombres

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes fortalezas y debilidades recogidas en el DF\_IGUALDAD:

		DEBILIDADES	FORTALEZAS
		• La comunicación no sexista no es consistente y en ocasiones se utiliza el masculino como genérico.	Se aprecia una intención de visibilizar a mujeres y hombres.
	DF IGUALDAD	La dimensión y rotación de GAUTENA dificultan la comunicación interna y el conocimiento de la entidad.	El uso de imágenes en documentos y redes sociales es inclusivo.
	553.13.3	<ul> <li>Denominación del puesto "ama de casa", que está compuesto únicamente por mujeres.</li> <li>Percepción de que en general no hay suficiente tiempo para una</li> </ul>	Se dispone de una newsletter semanal para personas socias, otra mensual para usuarias no socias, una revista trimestral y una memoria pública anual.
		comunicación y apoyo mutuo fluidos; sólo en casos más demandantes	En enero de 2021 se comenzará con una newsletter trimestral interna.

### MEDIDA 5.1.

# VISIBILIZACIÓN DEL COMPROMISO DE GAUTENA CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ACCIONES	ACCIONES				
<ul> <li>Inclusión en la we compromiso de Gau</li> <li>Participación y pror pororganismos púb</li> </ul>	Comunicación				
CRONOGRAMA 2021 2022 2023 INDICADORES					DE EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul> <li>X horas de dedicación</li> <li>Fecha de solicitud del recor</li> <li>Nº comunicados realizados</li> </ul>				ocimiento

### MEDIDA 5.2. ESPACIOS "MORETUZ"

ACCIONES	ACCIONES				
<ul> <li>Dedicar un apart delas medidas de</li> <li>Incluir una cita reflexiónde cara a</li> </ul>	Comunicación				
CRONOGRAMA	CRONOGRAMA 2021 2022 2023 INDICADORES D				E EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul> <li>X horas de dedicación</li> <li>Newsletter para personas usuarias y para plantilla</li> </ul>				

### MEDIDA 5.3. COMUNICACIÓN GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

ACCIONES	ACCIONES						
<ul> <li>Información sobre la de Gautena a través o siguientes hitos y mor</li> <li>Aprobación de composición, forma de conto</li> <li>Seguimiento.</li> </ul>	<ul> <li>Estructura de impulso y seguimiento del Plan para la Igualdad; criterios de composición, quiénes la integran en la actualidad, funciones de la misma, así como la forma de contactar.</li> </ul>						
acoso por razó	<ul> <li>Seguimiento. Difusión productos desarrollados: protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, propuesta de medidas de conciliación, guía básica de consejos para la comunicación igualitaria con las familias, etc.</li> </ul>						
o Cambios en la	o Cambios en la estructura de impulso y seguimiento del Plan para la Igualdad.						
<ul> <li>Al obtener el Hombres.</li> </ul>							
<ul> <li>Evaluación. A resultados alc</li> </ul>							
CDONOCDANAA	2021	2022	2022	INDICADOREC	DE EJECUCIÓN		

CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICADORES DE EJECUCIÓN
RECURSOS	X horas de	e dedicación		<ul> <li>Nº comunicados</li> <li>% trabajadoras informadas</li> <li>% trabajadores informados</li> </ul>

### MEDIDA 5.4. COMUNICACIÓN RESPONSABLE CON LAS FAMILIAS

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul> <li>Identificar sesgonde modelos fa monoparentales,</li> <li>Elaborar una guigualdad.</li> <li>Incluir la guía en</li> <li>Elaborar un mode comunicación, cu</li> </ul>	<ul> <li>Comunicación</li> <li>Servicio apoyo a familias</li> </ul>					
CRONOGRAMA	2021	2022	2023	INDICADORES D	E EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul> <li>X horas de dedicación</li> <li>Manual de acogida de la plantilla</li> <li>Manual de acogida a familias</li> <li>"Txoko feminista" intranet</li> </ul>			<ul> <li>№ participantes desagregado por sexo</li> <li>№ de sesgos identificados</li> </ul>		

### 4.5. CRONOGRAMA

	2021	2022	2023		
1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD					
1.1. Definición de la estructura de impulso y seguimiento del Plan para la Igualdad					
1.2. Sistematización gestión para la igualdad. Datos desagregados por sexo e indicadores de género					
1.3. Gestión de personas con perspectiva de género					
1.4. Auditoría retributiva y registro retributivo					
2. FORMACIÓN EN IGUALDAD					
2.1. Capacitación para el desarrollo del Plan para la Igualdad					
2.2. Sensibilización en igualdad a la plantilla					
3. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE					
3.1. Análisis de las dificultades y necesidades de conciliación de la plantilla					
3.2. Análisis de la adecuación de las medidas existentes para la conciliación corresponsable					
3.3. Elaboración de una propuesta para las medidas de conciliación					
4. SALUD LABORAL					
4.1. Inclusión de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales					
4.2. Elaboración participada de un protocolo específico contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo					
5. COMUNICACIÓN IGUALITARIA					
5.1. Visibilización del compromiso de Gautena con la igualdad de mujeres y hombres					
<b>5.2.</b> Espacios "Moretuz"					
5.3. Comunicación Gestión para la Igualdad					
5.4. Comunicación responsable con las familias					

### 4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD

#### ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento el Plan, designadas por la Comisión Negociadora, para liderar e impulsar la Gestión para la Igualdad en la organización son:

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD

- VIRGINIA EGAÑA BERRIDI: Administrativa.
- OLATZ AIZPURU LESACA. Responsable Adjunto del Servicio de Vivienda.
- JUAN RAMÓN BROSA PAZ. Responsable del Servicio de Apoyo a Familias.
- ARITZ ARRONDO MUGICA. Representante Sindical de LAB y Educador de día del Servicio de Vivienda.
- MAITE CINCUNEGUI ZABALA. Coordinadora del CAD (Centro Atención Día).
- ITSASNE APEZTEGIA GABILONDO. Educadora del Servicio de Educación.
- IBAI ZULAIKA LANDA, Responsable de Comunicación

#### Sus **funciones** son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el I Plan para la Igualdad de Gautena
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surgen en la plantilla en relación al I Plan para la Igualdad de Gautena
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al I Plan para la Igualdad de Gautena
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad

En el seno de este grupo de trabajo, Virginia Egaña Berridi es quien realiza las funciones de coordinación.

#### **PROGRAMACIONES ANUALES**

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos o programaciones de carácter anual que permitan ir concretando los proyectos, medidas y acciones que se van a abordar. Estas programaciones anuales se acordarán en la reunión inicial anual de la Comisión de seguimiento.

#### **SEGUIMIENTO**

El seguimiento se canalizará a través de las reuniones trimestrales de la Comisión.

#### **EVALUACIÓN INTERMEDIA**

A finales de 2022, se elaborará un informe-reporte sobre el grado de implantación del Plan para la Igualdad.

#### **EVALUACIÓN FINAL**

En el primer trimestre de 2024 se acometerá la evaluación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a partir de los informes de seguimiento anuales, los indicadores de resultado y la información cualitativa recogida.

#### 4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente documento, se acudirá a la gerencia, como máximo cargo y responsable última del proyecto.