

# II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GAUTENA

2025  
2028



proyecto  
subvencionado por



Diruzketa eskaintzatik  Diruzketa Autismoari 

# ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA</b>	<b>4</b>
<b>3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</b>	<b>5</b>
<b>3.1. CONCLUSIONES: DF_IGUALDAD</b>	<b>5</b>
<b>3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<b>9</b>
<b>4. II PLAN PARA LA IGUALDAD</b>	<b>14</b>
<b>4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN</b>	<b>14</b>
<b>4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</b>	<b>14</b>
<b>4.3. ESTRUCTURA</b>	<b>14</b>
<b>4.4. MEDIDAS POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>17</b>
• <b>GESTIÓN PARA LA IGUALDAD</b>	<b>17</b>
• <b>FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD</b>	<b>23</b>
• <b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>	<b>26</b>
• <b>SALUD LABORAL</b>	<b>29</b>
• <b>COMUNICACIÓN IGUALITARIA</b>	<b>33</b>
<b>4.5. CRONOGRAMA</b>	<b>39</b>
<b>4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD</b>	<b>40</b>
<b>4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN</b>	<b>41</b>

# 1. PRESENTACIÓN

**GAUTENA** fue creada en 1978 por familiares 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: la igualdad**, la dignidad y la personalización. Se entiende que la igualdad es un eje que vertebra la entidad, tanto en la gestión como en la prestación de servicios. Para ello, en 2020 reforzó su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, realizando un **diagnóstico** para identificar las principales fortalezas y puntos de mejora de la entidad con el fin de diseñar el **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2023**. En 2023, hizo visible este compromiso solicitando y recibiendo el reconocimiento de **Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres otorgado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer**.

<b>Razón social</b>	GAUTENA
<b>Tipo</b>	Entidad sin ánimo de lucro
<b>Descripción actividad</b>	Servicios sociales y educación
<b>Convenio colectivo de referencia</b>	Convenio de Empresa para toda la plantilla. Vencido a fecha 31.12.2022, se está negociando en la actualidad. Convenio de referencia para el personal de Educación: Convenio Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
<b>Sistema de gestión</b>	Plan Estratégico 2024-2027 Otros planes sobre conciliación, prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene. 2018: Calidad plena excelencia – Plena inclusión

## 2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA

En 2024 aborda el desarrollo del II Plan para la Igualdad tras realizar un diagnóstico exhaustivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la entidad. El proyecto ha sido promovido por la **Comisión Negociadora**, que ha colaborado activamente en la definición del proceso:

### COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE GAUTENA

Por parte de la Dirección:

- ⊙ **AINARA RODRÍGUEZ CASADO**, Delegada de vivienda.
- ⊙ **JUAN RAMÓN BROSA PAZ**, Responsable de apoyo a familias.

Por parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores:

- ⊙ **MAIALEN MARCOS MARTICORENA**, representante de LAB y Educadora del servicio de vivienda.

Por parte de la plantilla:

- ⊙ **IBAI ZULAIKA LANDA**, Técnico de comunicación.
- ⊙ **ITSASNE APEZTEGIA GABILONDO**, Educadora del servicio educativo.
- ⊙ **MAITE CINCUNEGUI ZABALA**, Coordinadora del Centro de Actividades de Día.
- ⊙ **VIRGINIA EGAÑA BERRIDI**, Administrativa.

Partiendo del **marco normativo y programático y de los resultados alcanzados en el diagnóstico**, el diseño del II Plan para la Igualdad de GAUTENA se ha realizado mediante sesiones de trabajo con la Comisión Negociadora y con otras personas trabajadoras para recoger propuestas de mejora. 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.

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

- Recogida de información cuantitativa: datos y encuesta
- Recogida de información cualitativa: grupos de opinión y Comisión Negociadora
- Análisis de género y conclusiones. DF\_Igualdad



#### II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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

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

#### 3.1. CONCLUSIONES: DF\_IGUALDAD

En este apartado, a modo de resumen, se recogen los indicadores de género y la información cualitativa recogida en el diagnóstico para cada categoría de análisis requerido, clasificadas en fortalezas y debilidades.

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>ANÁLISIS DESCRIPTIVO: SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantilla feminizada (76% mujeres).</li> <li>7 de los 8 puestos están feminizados.</li> <li>Hay presencia de mujeres en todos los puestos y servicios.</li> <li>Máximo cargo de la entidad ocupado por 1 mujer.</li> <li>El nivel táctico tiene una distribución muy feminizada (88% mujeres), 12 puntos superior al peso de las mujeres en plantilla.</li> <li>La junta directiva presenta una distribución paritaria (50% mujeres).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El nivel estratégico tiene una distribución masculinizada (62% hombres).</li> <li>El puesto Responsables de servicio está masculinizado (71% hombres).</li> </ul>
<b>ANÁLISIS DESCRIPTIVO: OTROS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alto nivel de formación: 92% de trabajadoras y 82% de los trabajadores tienen estudios universitarios o de formación profesional.</li> <li>El 100% de la plantilla cuenta con formación en igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aunque se intentó recopilar a través de la encuesta, no se dispone de información sobre responsabilidades de cuidado del personal más allá de si tienen hijas o hijos a su cargo.</li> <li>Sesgos de género en algunos servicios subcontratados: 78% de mujeres entre el personal de limpieza y 100% de hombres en el servicio de taxi.</li> </ul>
<b>ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y PROMOCIÓN (...)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 80% de los contratos para cubrir puestos temporales son de mujeres.</li> <li>El 75% de los accesos estables a nivel táctico en los últimos 4 años han sido de mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inestabilidad por un largo de periodo de sustituciones en los primeros años en la entidad.</li> <li>Algunas personas opinan que se da preferencia a la incorporación de hombres a ciertos puestos por su fuerza física y autoridad, en base al perfil de los usuarios.</li> </ul>

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>(...) ACCESO AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 58% de las mujeres y 76% de los hombres opinan que la selección de personal y la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algunas personas opinan que falta sistematizar los procesos de promoción y que quienes estén en estos cargos tengan conocimientos de género.</li> </ul>
<b>SALIDA DEL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa relativa de salidas en los últimos 4 años: 0,92</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se analiza si las razones de las salidas voluntarias pueden estar relacionadas con la igualdad.</li> </ul>
<b>POLÍTICA DE CONTRATACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 82% de las mujeres y 87% de los hombres tiene contrato indefinido.</li> <li>El 62% de las mujeres y 71% de los hombres tienen contrato de jornada completa.</li> <li>El 55% de las mujeres y 66% de los hombres tienen jornada completa con contrato indefinido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La temporalidad y la parcialidad es más frecuente entre mujeres que hombres.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN INTERNA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2023 el 100% de la plantilla ha recibido formación interna.</li> <li>En 2023 se ofertaron 2 cursos específicos de igualdad, uno de ellos el más exitoso con la participación del 70% de las trabajadoras y 71% de los trabajadores.</li> <li>En general, valoración muy positiva de la formación recibida en igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de formación en igualdad avanzada y relacionada con la actividad.</li> </ul>
<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ninguna agrupación con brecha salarial entre mujeres y hombres superior al 25% en los salarios anualizados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se desconoce si la plantilla percibe que la retribución garantiza o no la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>Profesionales del servicio de ocio consideran que sus puestos de trabajo no están valorados adecuadamente.</li> </ul>

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 100% de las mujeres en situación de acogerse al permiso de maternidad y al permiso de lactancia se han acogido.</li> <li>• El 48% de las mujeres y 53% de los hombres que responde la encuesta opina que acogerse a medidas de conciliación no conlleva la pérdida de oportunidades profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 94% de las personas que han reducido la jornada por cuidado de menores son mujeres.</li> <li>• El 42% de las mujeres y el 53% de los hombres que responden la encuesta opinan que tienen dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares.</li> <li>• No se concibe la conciliación del trabajo con la vida personal, más allá de las responsabilidades familiares.</li> <li>• Mayores dificultades de conciliación y mayor exigencia de disponibilidad en el servicio de vivienda, ocio y cuando se encadenan contratos de sustitución.</li> <li>• 17 mujeres (22%) y 2 hombres (12%) que responden a la encuesta opinan que acogerse a medidas de conciliación repercute en la pérdida de oportunidades profesionales.</li> </ul>
<b>SALUD LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo específico de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> <li>• El 69% de las mujeres y 59% de los hombres que responden la encuesta conocen el protocolo.</li> <li>• El 58% de las mujeres y 65% de los hombres que responden la encuesta sabrían qué hacer ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>• El 100% de la plantilla dispone de equipamientos adecuados.</li> <li>• La motivación con el trabajo es alta tanto en mujeres (8,1) y hombres (8).</li> <li>• En los grupos de opinión, se refiere un buen ambiente y apoyo entre compañeras y compañeros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 mujeres y 2 hombres afirman haberse sentido discriminadas y discriminados por razón de sexo.</li> <li>• El 31% de las mujeres que han respondido a la encuesta no sabrían cómo acceder al protocolo y el 35% no sabrían qué hacer en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>• No se han abierto otros canales para identificar situaciones de acoso, por ejemplo, encuestas.</li> <li>• En los grupos de opinión, se refieren situaciones incómodas con usuarios, como tocamientos.</li> <li>• Actividad exigente emocionalmente, conlleva cansancio mental y agotamiento.</li> <li>• Sensación de soporte insuficiente por parte de la entidad ante conflictos o agotamiento.</li> <li>• Varias mujeres señalan haberse sentido cuestionadas y tener que mostrar su valía más que sus compañeros.</li> </ul>

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p align="center"><b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 60% de las mujeres y 59% de los hombres que responden la encuesta opinan que en GAUTENA los estereotipos de género no inciden en la distribución de tareas.</li> <li>• El 85% de las mujeres y 82% de los hombres de quienes responden la encuesta opinan que su voz se escucha de manera igualitaria en reuniones.</li> <li>• Puntuación media alta de mujeres (7,6) y hombres (7,8) sobre el grado de satisfacción con GAUTENA en materia de igualdad.</li> <li>• Compromiso con utilizar una comunicación creadora de igualdad en publicaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En los grupos de opinión, se refieren sesgos de género habituales en parejas mixtas de trabajo.</li> <li>• Falta de canales de participación y transparencia en decisiones que afectan a la plantilla y de espacios de escucha.</li> <li>• Cultura del aguante ante situaciones complejas.</li> <li>• Únicamente el 15% de las mujeres y 24% de los hombres que responden la encuesta afirman haber notado mejoras en los últimos 4 años en la entidad en materia de igualdad.</li> </ul>
<p align="center"><b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS: INTERVENCIÓN SOCIAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En los últimos 4 años el porcentaje de usuarias atendidas ha subido 7 puntos.</li> <li>• El 60% de las personas adultas diagnosticadas son mujeres.</li> <li>• Al diagnosticar a niñas, se profundiza más en el análisis por si los sesgos androcéntricos del diagnóstico no detectan sus síntomas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sesgos de género en las pruebas de diagnóstico del TEA.</li> <li>• Se desconoce el dato desagregado por sexo de las personas de referencia de usuarias y usuarios.</li> <li>• Sesgos de género entre la participación de las personas acompañantes.</li> <li>• El 32% de las mujeres y 29% de los hombres que responden la encuesta opinan que sí identifican sesgos de género al trabajar la autonomía de las personas usuarias.</li> <li>• Situaciones con instalaciones inadaptadas (baños en aulas) y recursos insuficientes (furgonetas adaptadas, andadores...) para ofrecer un servicio de calidad.</li> <li>• No hay un servicio específico para personas en proceso de envejecimiento.</li> </ul>

## 3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- DENOMINACIÓN SOCIAL: GAUTENA
- FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORÍA: Enero-Junio 2024
- ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORIA: 2027, de acuerdo a la vigencia del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de GAUTENA (2025-2028).
- DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO:

La brecha salarial entre mujeres y hombres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Se calcula para puestos de igual valor y se ha optado por el cálculo de la brecha anual, frente al mensual o por hora, porque es el **indicador clave de autonomía económica**.

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

$$\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

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

El análisis se ha realizado entre quienes han trabajado a jornada completa como mínimo el 50% del año, para no distorsionar los resultados. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales, aun cuando se han manejado para el análisis, no se trasladan los valores absolutos del puesto unipersonal, dirección, ni de una agrupación en la que hay un solo trabajador, Administración y apoyo a gestión.

### SALARIO EFECTIVAMENTE PERCIBIDO

En este primer análisis están incluidas todas las personas que han acumulado en 2023 al menos el equivalente a la mitad de una jornada completa. 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.

	SALARIO ANUAL POR PUESTO -2023-								
	Salario Base. Media			Salario Total. Media			Salario Total. Mediana		
	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>									
Dirección	---			---			---		
Responsable de servicio	61.256,87	53.424,73	-14,7%	65.104,72	61.422,16	-6,0%	65.996,84	67.401,32	2,1%
<b>NIVEL TÁCTICO</b>									
Mandos intermedios	31.583,21	36.641,12	13,8%	39.572,93	47.980,57	17,5%	38.837,67	47.980,57	19,1%
Profesor/a	29.436,69	29.805,22	1,2%	34.527,04	32.837,56	-5,1%	37.066,50	37.065,66	0,0%
<b>NIVEL OPERATIVO</b>									
Técnica/o de atención directa	42.296,64	49.151,31	13,9%	43.605,96	55.360,62	21,2%	43.220,11	55.360,62	21,9%
Administración y apoyo a gestión	---	---	31,8%	---	---	23,8%	---	---	26,9%
Educadoras/es de atención directa	22.008,36	23.366,81	5,8%	24.676,85	27.681,50	10,9%	26.844,13	28.184,10	4,8%
Profesionales de oficio	18.237,00	11.099,25	-64,3%	27.031,37	13.296,45	-103,3%	28.651,78	13.539,91	-111,6%
<b>TOTAL</b>	<b>25.785,76</b>	<b>26.463,92</b>	<b>2,6%</b>	<b>29.162,08</b>	<b>31.098,78</b>	<b>6,2%</b>	<b>28.284,81</b>	<b>29.875,39</b>	<b>5,3%</b>

Si atendemos a la **media de salario base por agrupación, hay brecha en todas las agrupaciones de puestos en las que hay mujeres y hombres**. Las dos diferencias más altas se concentran en Administración y apoyo a gestión, con un 31,8% favorable a los hombres y en Profesionales de oficio, con una brecha favorable a las mujeres de 64,3%. En el primero de los casos, la razón es que esta agrupación integra puestos con diferentes salarios, 4 administrativas y 1 técnico de comunicación. En el caso de la agrupación Profesionales de oficio, el motivo es el diferente tipo de jornada, ya que hay 3 hombres auxiliares de transporte con una jornada parcial del 50%, mientras que todas las amas de casa integradas en esta agrupación, salvo una, tienen jornada completa.

Una vez calculado el salario total, también hay brecha en todas las agrupaciones, aunque en el cálculo de la mediana prácticamente desaparece en la agrupación profesorado. La diferencia más alta en cuanto a salario medio (superior al 25%), se concentra en Profesionales de oficio, (103,3% favorable a las mujeres). Le siguen cercanas al 25%, Administración y apoyo a la gestión, con 23,8% favorable a los hombres, y Personal técnico de atención directa, con un 21,2% favorable a los hombres. En los dos primeros casos, el motivo es el referido anteriormente. En el tercero, la razón es que la agrupación incluye a profesiones diversas, integrando profesionales de psicología, logopeda y trabajo social.

En el puesto de mandos intermedios, la brecha del 17,5% favorable a los hombres, se debe a que un trabajador ha tenido que cambiar su plaza de trabajo y tiene un plus por desplazamiento; en el puesto de Responsables de servicio, la brecha es de un 6% favorable a las mujeres, porque hay un hombre con jornada parcial. En las agrupaciones de profesorado y personal de educación de atención directa, las diferencias son de un 5,1% favorable a las mujeres y de un 10,9% favorable a los hombres respectivamente y obedecen a los complementos de antigüedad, trabajo nocturno, festivos y tutorías; así como a las jornadas parciales y tiempos de trabajo en 2023.

En cuanto a la mediana, las mayores diferencias porcentuales se producen en estas mismas agrupaciones, siendo superior al 25% en Profesionales de oficio (111,6% favorable a las mujeres) y Administración y apoyo a la gestión (26,9% favorable a los hombres).

### SALARIOS ANUALIZADOS

	SALARIO ANUAL POR PUESTO -2023-								
	Salario Base. Media			Salario Total. Media			Salario Total. Mediana		
	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>									
Dirección	---			---			---		
Responsable de servicio	68.788,87	60.251,32	-14,2%	72.772,80	68.352,24	-6,5%	69.499,24	68.731,88	-.1,1%
<b>NIVEL TÁCTICO</b>									
Mandos intermedios	32.627,94	36.641,12	11,0%	40.075,06	47.980,57	16,5%	38.837,67	47.980,57	19,1%
Profesor/a	34.130,04	34.130,04	0,0%	39.848,18	36.946,59	-7,9%	38.942,63	37.065,66	-5,1%
<b>NIVEL OPERATIVO</b>									
Técnica/o de atención directa	46.265,48	49.151,31	5,9%	47.319,47	55.360,62	14,5%	50.672,15	55.360,62	8,5%
Administración y apoyo a gestión	---	---	15,3%	---	---	6,9%	---	---	1,6%
Educadoras/es de atención directa	25.570,09	25.769,42	0,8%	28.456,88	30.665,62	7,2%	28.746,25	30.785,61	6,6%
Profesionales de oficio	19.452,80	21.975,84	11,5%	28.535,77	26.317,61	-8,4%	28.651,78	26.630,67	-7,6%
<b>TOTAL</b>	<b>29.411,90</b>	<b>29.549,31</b>	<b>0,5%</b>	<b>33.033,40</b>	<b>34.727,88</b>	<b>4,9%</b>	<b>30.285,90</b>	<b>31.473,99</b>	<b>3,8%</b>

**Una vez realizada la equivalencia anual, cabe señalar que no hay brecha superior al 25% en ninguno de los casos (salario base, salario total media y salario total mediana).** En lo que se refiere al salario base, la brecha desaparece para profesorado, y es inferior al 1% para personal educador de atención directa. Salvo en el caso de responsables de servicio, con una brecha favorable a las mujeres de 14,2%, para el resto de las agrupaciones las brechas son favorables a los hombres, destacando el 15,3% de Administración y apoyo a gestión, el 11,5% de profesionales de oficio y el 11% de mandos intermedios. En la media de salario total, hay brecha en todas las agrupaciones con mujeres y hombres, en cuatro casos favorables a los hombres (16,5% en Mandos intermedios, 14,5% en Personal técnico de atención directa, 7,2% en Personal educador de atención directa y 6,9% en Administración y apoyo a gestión) y en tres casos a las mujeres (8,4% Profesionales de oficio, 7,9% Profesorado y 6,5% Responsables de servicio).

El cálculo de la mediana nos muestra brechas más bajas con respecto a la media, salvo en la agrupación Mandos intermedios, donde se incrementa a 19,1%, lo que significa que hay más variedad de salarios entre las mujeres que ocupan estos puestos.

## COMPLEMENTOS SALARIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES		
	Mujeres	Hombres
Antigüedad (trienios)	168	52
Trabajo nocturno	8	10
Tutorías	40	4
Festivos y domingos	48	32

En lo que a los **complementos salariales** se refiere, se aplican trienios de antigüedad, percibidos por el 80% de las mujeres y el 79% de los hombres. Hay dos complementos vinculados al tipo de horario: trabajo nocturno, que perciben 8 trabajadoras (4%) y 10 trabajadores (15%) y festivos y domingos, que perciben el 23% de las mujeres y el 47% de los hombres de GAUTENA. Por último, hay un complemento de tutorías que perciben el 19% de las trabajadoras y el 6% de los trabajadores de GAUTENA, que ocupan de puestos de Profesor/a y Educadoras/es de atención directa. En cuanto a los **beneficios sociales**, toda la plantilla es beneficiaria de un seguro de vida.

Si bien se desconoce la percepción general de la plantilla sobre si la retribución garantiza o no la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ya que en la encuesta realizada no se hizo ninguna pregunta al respecto, se recogen opiniones sobre la infravaloración de los puestos del servicio de ocio, la repercusión negativa de la maternidad en profesionales con contrato de sustitución, al cortarse el cómputo de la antigüedad, así como el impacto negativo en el personal que cubre jornadas parciales en educación, cuando quienes tienen la plaza y la reducción de jornada, vuelven a la jornada completa para las vacaciones.

		Diferencia salarial porcentual Salarios anualizados		
		Salario base- MEDIA	Salario total- MEDIA	Salario total- MEDIANA
POLÍTICA RETRIBUTIVA	NIVEL ESTRATÉGICO			
	Dirección	---	---	---
	Responsable de servicio	-14,2%	-6,5%	-1,1%
	NIVEL TÁCTICO			
	Mandos intermedios	11,0%	16,5%	19,1%
	Profesor/a	0,0%	-7,9%	-5,1%
	NIVEL OPERATIVO			
	Técnica/o de atención directa	5,9%	14,5%	8,5%
	Administración y apoyo a gestión	15,3%	6,9%	1,6%
	Educadoras/es de atención directa	0,8%	7,2%	6,6%
Profesionales de oficio	11,5%	-8,4%	-7,6%	
OPINIÓN		MUJERES	HOMBRES	
% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres		Se desconoce	Se desconoce	

● **PRINCIPALES PROBLEMAS, DIFICULTADES Y CLAVES DETECTADAS Y PLAN DE ACTUACIÓN**

ÁMBITOS CLAVE	DIAGNÓSTICO	PLAN
<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ninguna agrupación con brecha salarial entre mujeres y hombres superior al 25% en los salarios anualizados.</li> <li>Se desconoce si la plantilla percibe que la retribución garantiza o no la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>Profesionales del servicio de ocio consideran que sus puestos de trabajo no están valorados adecuadamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento y transparencia de las diferencias porcentuales. Medida 1.3. del presente Plan para la Igualdad <i>Actualización del registro salarial</i></li> <li>Percepción de la plantilla sobre la igualdad retributiva y el valor de los puestos de trabajo. En la encuesta de opinión para la actualización del diagnóstico, incluir pregunta sobre retribución. Medida 1.1. del presente Plan para la Igualdad <i>Sistematizar la gestión para la Igualdad.</i></li> </ul>
<b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>17 mujeres (frente a 1 hombre) con reducciones de jornada por guarda legal. Incidencia en los salarios efectivamente percibidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomía económica de las mujeres. Medidas 3.1. y 3.2. del presente Plan para la Igualdad: <i>Analizar las necesidades de la plantilla en relación a la conciliación corresponsable y Diseñar medidas que promuevan la sostenibilidad del empleo con la vida personal.</i></li> </ul>

- **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Según mecanismos de seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de GAUTENA (páginas 40 y 41 del presente documento).

## 4. II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE GAUTENA

### 4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan ha sido aprobado en la Comisión negociadora del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de GAUTENA, con representación paritaria de la dirección y de la representación laboral de las personas trabajadoras.

### 4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan para la Igualdad GAUTENA aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad y tendrá una vigencia 2025-2028.

### 4.3. ESTRUCTURA

En primer lugar, analizadas las debilidades y fortalezas recogidas en el DF\_Igualdad, se ha priorizando la intervención para la igualdad en los siguientes **ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN**, definiendo un **OBJETIVO** para cada uno de ellos:

**GESTIÓN PARA LA IGUALDAD.** *Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de gestión y actividad de la entidad*

**FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD.** *Capacitar en la igualdad a profesionales, personas usuarias y familias*

**CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.** *Promover la sostenibilidad del empleo y la vida personal de la plantilla*

**SALUD LABORAL.** *Fomentar espacios seguros con perspectiva de género*

**COMUNICACIÓN IGUALITARIA.** *Impulsar una comunicación inclusiva y corresponsable en todos los canales*

Al inicio de cada uno de los ámbitos de intervención se incorporan los indicadores del diagnóstico, así como otras fortalezas y debilidades, 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.

## RESUMEN MEDIDAS POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

### 1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

- 1.1. Sistematizar la gestión para la igualdad
- 1.2. Gestión de personas con perspectiva de género
- 1.3. Actualizar el registro salarial
- 1.4. Participar en la red BAI SAREA de Emakunde
- 1.5. Afinar el diagnóstico de mujeres con TEA

### 2. FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD

- 2.1. Capacitar en la igualdad a profesionales de GAUTENA
- 2.2. Capacitar en la igualdad a personas usuarias y familias

### 3. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- 3.1. Analizar las necesidades de la plantilla en relación a la conciliación corresponsable
- 3.2. Diseñar medidas que promuevan la sostenibilidad del empleo con la vida personal

### 4. SALUD LABORAL

- 4.1. Mejorar la seguridad de las mujeres en los espacios físicos de los centros de trabajo
- 4.2. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- 4.3. Actualizar el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo

### 5. COMUNICACIÓN IGUALITARIA

- 5.1. Visualizar el compromiso con la igualdad de GAUTENA
- 5.2. Espacio “moretuz”
- 5.3. Informar sobre la gestión para la igualdad
- 5.4. Guía de comunicación corresponsable con las familias
- 5.5. Poner en valor otros estilos de autoridad

Para cada una de las medidas se ha desarrollado una ficha descriptiva 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 al desarrollo de la medida. Además de los comunes a todas las medidas, de los que se dará cuenta siempre, **grado de ejecución** (finalizada, iniciada, no abordada), **inversión** (horas de dedicación y gasto económico), **participación** (nº de trabajadoras y nº de trabajadores que intervienen en su desarrollo), se incluirán en algunos casos indicadores específicos de la medida.

## 4.4. MEDIDAS POR ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

En las próximas hojas se recogen todas las medidas definidas.

# 1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

## *Incorporar la perspectiva de género en los sistemas de gestión y actividad de la entidad*

INDICADORES DEL DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2023)
• % que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	Se desconoce
• % de mujeres en los accesos estables de los últimos 4 años	62,5%
• % de mujeres en los accesos estables a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años	No ha habido
• % de mujeres en los accesos estables a puestos de nivel táctico en los últimos 4 años	75%
• % que consideran que la selección y la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres (encuesta)	58% mujeres / 76% hombres
• Nº personas que dicen haberse sentido discriminadas por razón de sexo en GAUTENA (encuesta)	17 mujeres y 2 hombres
• Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada (encuesta)	7,6 mujeres / 7,8 hombres
• % que han notado los resultados de la implantación del I Plan de Igualdad en estos últimos años (encuesta)	15% mujeres / 24% hombres
• % de mujeres entre las personas usuarias	22%

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

<b>FORTALEZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al diagnosticar a niñas, se profundiza más en el análisis por si los sesgos androcéntricos del diagnóstico no detectan sus síntomas.</li> <li>• El 60% de las personas adultas diagnosticadas son mujeres.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Algunas personas opinan que se da preferencia a la incorporación de hombres a ciertos puestos por su fuerza física y autoridad, en base al perfil de los usuarios.</li> <li>• Algunas personas opinan que falta sistematizar los procesos de promoción y que quienes estén en estos cargos tengan conocimientos de género.</li> </ul>

## MEDIDA 1.1

# SISTEMATIZAR LA GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Incluir el II Plan para la Igualdad en el Plan Estratégico 2024-2027.</li><li>• Definir los datos e indicadores de género necesarios:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Recogida de datos de la plantilla desagregada por sexo (Ej. Responsabilidades de cuidado).</li><li>○ Instrucción para la inclusión y explotación de la variable sexo en las encuestas. Ej. Revisar las encuestas de satisfacción a profesionales.</li></ul></li></ul>					<ul style="list-style-type: none"><li>• Virginia Egaña Berridi</li></ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"><li>• 16 horas de dedicación</li></ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de ejecución</li><li>• Inversión</li><li>• Participación</li></ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nº de datos recogidos</li><li>• % encuestas que incluyen la variable sexo</li></ul>

## MEDIDA 1.2

# GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar qué se considera <b>una buena persona trabajadora</b> en GAUTENA.</li> <li><b>Analizar si lo que se valora refuerza estereotipos femeninos o masculinos, o permite avanzar hacia la igualdad.</b> A través de la herramienta Círculo de la Interseccionalidad BAI SAREA analizar si, además del género, hay otras variables que creen estereotipos que obstaculicen el acceso, por ejemplo: diversidad funcional, edad, orientación sexual, identidad y expresión de género.</li> <li><b>Diseñar estrategias</b> para mitigar los sesgos de género en la selección y promoción, por ejemplo: no incluir preguntas estereotipadas en procesos de selección, comunicar que no hay ningún puesto vinculado a mujer/hombre, revisar y definir las competencias necesarias para los puestos, asignar puestos y centros teniendo en cuenta competencias.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión Igualdad</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 horas de dedicación</li> <li>Herramienta BAI SAREA “Círculo de la interseccionalidad”</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de ejecución</li> <li>Inversión</li> <li>Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº variables clave (además del género)</li> <li>Nº estrategias</li> </ul>

## MEDIDA 1.3

## ACTUALIZAR EL REGISTRO SALARIAL

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"><li>Elaborar el registro salarial anualmente, que ha de incluir los <b>valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales</b> de toda la plantilla desagregadas por sexo. Incluir también la media y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada categoría profesional, nivel o puesto.</li></ul>					<ul style="list-style-type: none"><li>Administración</li></ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"><li>60 horas de dedicación</li><li>Herramienta Registro Retributivo (disponible en <a href="http://www.igualdadenlaempresa.es">www.igualdadenlaempresa.es</a>)</li><li>Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género</li></ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"><li>Grado de ejecución</li><li>Inversión</li><li>Participación</li></ul>
					ESPECÍFICOS	

## MEDIDA 1.4

## PARTICIPAR EN LA RED BAI SAREA DE EMAKUNDE

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inscribirse</b> en BAI SAREA Red de Entidades Colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres impulsada por Emakunde.</li> <li>• Compartir una práctica en igualdad anualmente.</li> <li>• Participar en convocatorias de la red (formaciones, asambleas, encuestas y testajes, por ejemplo).</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virginia Egaña Berridi</li> <li>• Ainara Rodríguez Casado</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 150 horas de dedicación</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de ejecución</li> <li>• Inversión</li> <li>• Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº actividades de BS en las que participan</li> </ul>

## MEDIDA 1.5

# AFINAR EL DIAGNÓSTICO DE MUJERES CON TEA

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organizar sesiones de trabajo con el equipo clínico para entender las <b>principales dificultades en el diagnóstico e intervención</b> de niñas y mujeres con TEA.</li> <li>Recopilar <b>buenas prácticas</b> en el ámbito del diagnóstico e intervención específico de las mujeres, tanto propias como externas.</li> <li>Identificar <b>formaciones e investigaciones</b> que profundicen en esta área.</li> <li>Comunicar las <b>buenas prácticas y los avances</b> identificados.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>Juan Ramón Brosa Paz</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>30 horas de dedicación</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de ejecución</li> <li>Inversión</li> <li>Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	

## 2. FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD

*Capacitar en la igualdad a profesionales, personas usuarias y familias*

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2023)
• % de personas de nivel estratégico con formación en igualdad	100% mujeres / 100% hombres
• % de personas de nivel táctico con formación en igualdad	100% mujeres / 100% hombres
• % de personas de nivel operativo con formación en igualdad	100% mujeres / 100% hombres
• % de representantes sindicales con formación en igualdad	100% mujeres / 100% hombres
• % de personal que recibe formación interna	100% mujeres / 100% hombres (en 2023)
• % que consideran que los estereotipos inciden en la distribución de tareas entre hombres y mujeres en grupos de trabajo (encuesta)	29% mujeres / 35% hombres

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

<b>FORTALEZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2023 se ofertaron 2 cursos específicos de igualdad, uno de ellos el más exitoso con la participación del 70% de las trabajadoras y 71% de los trabajadores.</li> <li>• En general, valoración muy positiva de la formación recibida en igualdad.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de formación en igualdad avanzada y relacionada con la actividad.</li> <li>• En los grupos de opinión, se refieren situaciones incómodas con usuarios, como tocamientos.</li> <li>• Sesgos de género en las pruebas de diagnóstico del TEA.</li> <li>• Sesgos de género entre la participación de las personas acompañantes.</li> </ul>

## MEDIDA 2.1

## CAPACITAR EN LA IGUALDAD A PROFESIONALES DE GAUTENA

### ACCIONES

- Anualmente se organizarán sesiones formativas en materia de igualdad para la plantilla que contribuyan al desarrollo de las medidas del Plan. Entre los contenidos formativos que se barajan: estilos de liderazgo y autoridad en clave de género, conciliación corresponsable, autodefensa feminista.

### RESPONSABLE

- Virginia Egaña Berridi

### CRONOGRAMA

2025

2026

2027

2028

### INDICADORES DE EJECUCIÓN

### RECURSOS

- 2.225 horas de dedicación
- Coste formación

COMUNES

- Grado de ejecución
- Inversión
- Participación

ESPECÍFICOS

- Valoración de las formaciones, desagregado por sexo

## MEDIDA 2.2

## CAPACITAR EN LA IGUALDAD A PERSONAS USUARIAS Y FAMILIAS

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"><li>Organizar al menos dos ciclos formativos para familias y/o personas usuarias en los que la igualdad se aborde de forma transversal. Propuesta de contenidos: sexualidad, uso responsable de las redes sociales.</li></ul>					<ul style="list-style-type: none"><li>Juan Ramón Brosa Paz</li></ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"><li>120 horas de dedicación</li><li>Coste formación</li></ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"><li>Grado de ejecución</li><li>Inversión</li><li>Participación</li></ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"><li>Valoración de las formaciones, desagregada por sexo</li></ul>

# 3. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

*Promover la sostenibilidad del empleo y la vida personal de la plantilla*

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2023)
• % que encuentra dificultades para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares (encuesta)	42% mujeres / 53% hombres
• % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales (encuesta)	22% mujeres / 12% hombres
• Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad (encuesta)	6,8 mujeres / 6,2 hombres
• % de mujeres entre quienes se acogen a una reducción de jornada por guarda legal (<12 años)	94% mujeres
• % de mujeres entre quienes se acogen a una excedencia por cuidado de menores (<3 años)	100% mujeres
• % de mujeres entre quienes se acogen a una excedencia por cuidado de mayores dependientes	Solo 1 hombre

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

## DEBILIDADES

- Aunque se intentó recopilar a través de la encuesta, no se dispone de información sobre responsabilidades de cuidado del personal más allá de si tienen hijas o hijos a su cargo.
- No se concibe la conciliación del trabajo con la vida personal, más allá de las responsabilidades familiares.
- Mayores dificultades de conciliación y mayor exigencia de disponibilidad en el servicio de vivienda, ocio y cuando se encadenan contratos de sustitución.

## MEDIDA 3.1

# ANALIZAR LAS NECESIDADES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar <b>qué información se necesita recopilar</b> con relación a la conciliación de la vida personal y laboral. Por ejemplo, experiencias de las personas que se han acogido a medidas de conciliación, dificultades y necesidades, responsabilidades de cuidado (familiares y no familiares) y redes de apoyo para el cuidado propio.</li> <li>Determinar <b>qué otros datos y variables, además del género, son clave contemplar a la hora de explotar</b> la información, por ejemplo: tipo de contrato, tipo de servicio, puesto o la diversidad de familias.</li> <li><b>Elegir las herramientas</b> más pertinentes para la recopilación de la información, dado el tamaño y características de la organización y de la información solicitada: formulario, encuesta, grupos de opinión.</li> <li><b>Analizar</b> la información desde un enfoque de género y un enfoque interseccional.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>Virginia Egaña Berridi</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>120 horas de dedicación</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de ejecución</li> <li>Inversión</li> <li>Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	

## MEDIDA 3.2

# DISEÑAR MEDIDAS QUE PROMUEVAN LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO CON LA VIDA PERSONAL

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recoger</b> en un documento las <b>medidas de conciliación existentes</b> y trasladarlo al Comité de personas trabajadoras para su difusión.</li> <li>• En base a los resultados del análisis, <b>diseñar estrategias y medidas de intervención</b>, que sean sostenibles con la organización y actividades la entidad.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estudiar la replicabilidad de estrategias de conciliación corresponsable de otras entidades.</li> <li>○ Analizar las ideas recogidas en el diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en GAUTENA: replantear y sistematizar la bolsa de horas para citas del servicio de vivienda, poner a disposición de la plantilla teléfonos móviles en el servicio de ocio, pautar los horarios de comunicación entre profesionales y familias, teletrabajo...</li> </ul> </li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onintze Agirre Mendez</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 horas de dedicación</li> <li>• Prácticas en igualdad BAI SAREA</li> <li>• Buenas prácticas Euskalit</li> <li>• Formación recibida sobre conciliación corresponsable</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de ejecución</li> <li>• Inversión</li> <li>• Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	

# 4. SALUD LABORAL

*Fomentar espacios seguros con perspectiva de género*

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2023)
• Nº de casos de acoso denunciados de acoso sexual denunciados en el periodo 2019-2023	0
• Nº de casos de acoso denunciados por razón de sexo denunciados en el periodo 2019-2023	0
• % que sabría cómo proceder en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo	58% mujeres / 65% hombres
• % de bajas por enfermedades profesionales de mujeres	No se sabe
• % de mujeres que necesitan de equipamientos y disponen de ellos	100%
• Nº de personas que dicen haberse sentido discriminadas por razón de sexo en GAUTENA (encuesta)	17 mujeres / 2 hombres
• Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada	8,1 mujeres / 8 hombres

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

<b>FORTALEZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo específico de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se han abierto otros canales para identificar situaciones de acoso, por ejemplo, encuestas.</li> <li>• Actividad exigente emocionalmente, conlleva cansancio mental y agotamiento.</li> <li>• Sensación de soporte insuficiente por parte de la entidad ante conflictos o agotamiento.</li> <li>• Cultura del aguante en situaciones complejas.</li> </ul>

## MEDIDA 4.1

# MEJORAR LA SEGURIDAD DE LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS FÍSICOS DE LOS CENTROS DE TRABAJO

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexionar sobre el urbanismo con perspectiva de género a partir de la infografía de BAI SAREA “Urbanismo feminista para empresas”.</li> <li><b>Revisar</b> los diferentes espacios de trabajo de GAUTENA aplicando la herramienta “Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral” de BAI SAREA. Es aconsejable la participación de mujeres de diferentes centros y servicios.</li> <li>En su caso, identificar <b>intervenciones de mejora</b>.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>Ainara Rodríguez Casado</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>80 horas de dedicación</li> <li>Infografía BAI SAREA “Urbanismo feminista para empresas. Reflexiones de Edurne Aperribay”</li> <li>Herramienta BAI SAREA “Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral”</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de ejecución</li> <li>Inversión</li> <li>Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de puntos críticos identificados</li> <li>Nº de intervenciones diseñadas</li> </ul>

## MEDIDA 4.2

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir en el plan de prevención un conjunto de <b>medidas preventivas</b> que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.               <ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura del aguante</li> <li>Cultura de la gestión emocional individual.</li> </ul> </li> <li>Tal y como indica el artículo 12, LO 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, <b>incluir en la prevención de riesgos la violencia sexual.</b></li> <li><b>Identificar actuaciones o conductas que tengan carácter sexista</b>, que pueden converger en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, en sesión de trabajo con trabajadoras y/o formulario online dirigido a toda la plantilla.</li> <li>Incluir <b>indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otros riesgos</b>, como el aguante, través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>Ainara Rodríguez Casado</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>100 horas de dedicación</li> <li>Coste Cenforpre</li> <li>Herramienta BAI SAREA “Señales Moradas”</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de ejecución</li> <li>Inversión</li> <li>Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de riesgos abordados</li> </ul>

## MEDIDA 4.3

# ACTUALIZAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Adecuar</b> el protocolo actual de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo a las novedades normativas en materia de igualdad de los últimos años,               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso: ampliación del ámbito de aplicación, ciberacoso.</li> <li>○ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Artículo 12. Inclusión de otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral; violencia digital o ciberviolencia.</li> <li>○ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Discriminación por asociación, discriminación por error, discriminación múltiple o interseccional.</li> <li>○ Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Canal de denuncias; confidencialidad.</li> </ul> </li> </ul> <p><i>** Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Aplicación: abril 2025. Se está valorando si puede trabajarse un único protocolo o tienen que ser dos diferentes.</i></p>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virginia Egaña Berridi</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 horas de dedicación</li> <li>• Modelo publicado por Emakunde</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de ejecución</li> <li>• Inversión</li> <li>• Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	

# 5. COMUNICACIÓN IGUALITARIA

*Impulsar una comunicación inclusiva y corresponsable en todos los canales*

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2023)
• % que tiene conocimiento de que existe un protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (encuesta)	69% mujeres / 59% hombres
• % que sabría cómo acceder al protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo (encuesta)	37% mujeres / 47% hombres
• % que considera que en reuniones de trabajo su voz se escucha de manera igualitaria (encuesta)	85% mujeres / 82% hombres
• % que considera haber notado mejoras en los últimos 4 años en materia de igualdad en la entidad (encuesta)	15% mujeres / 24% hombres

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

<b>FORTALEZA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromiso con utilizar una comunicación creadora de igualdad en publicaciones.</li></ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Varias mujeres señalan haberse sentido cuestionadas y tener que mostrar su valía más que sus compañeros.</li><li>• En los grupos de opinión, se refieren sesgos de género habituales en parejas mixtas de trabajo.</li><li>• Sesgos de género entre la participación de las personas acompañantes.</li></ul>

## MEDIDA 5.1

# VISUALIZAR EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GAUTENA

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"><li>Participación y promoción de las <b>campañas del 8 de Marzo y 25 de Noviembre</b> promovidas por organismos públicos.</li><li>Inclusión del reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Emakunde) y de la participación en BAI SAREA en <b>memorias y página web</b>.</li><li>Valorar la posibilidad de incluir algún <b>icono o cartelería de igualdad</b> en los espacios de trabajo de GAUTENA (punto morado, espacio seguro...).</li></ul>					<ul style="list-style-type: none"><li>Ibai Zulaika Landa</li></ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"><li>30 horas de dedicación</li><li>Campañas Emakunde</li></ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"><li>Grado de ejecución</li><li>Inversión</li><li>Participación</li></ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de campañas difundidas/año</li></ul>

## MEDIDA 5.2

## ESPACIO “MORETUZ”

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dotar de contenido al <b>espacio dedicado a la igualdad en la newsletter</b>:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Noticias relacionadas con el desarrollo de las medidas del Plan (Medida 5.3).</li> <li>○ Información de interés (estudios, datos).</li> <li>○ Píldoras extraídas de formaciones en igualdad.</li> <li>○ Debates o preguntas referidas a la igualdad.</li> <li>○ Visibilizar mujeres referentes en GAUTENA (Medida 5.5).</li> </ul> </li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ibai Zulaika Landa</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 horas de dedicación</li> <li>• Formación en igualdad (Medidas 2.1 y 2.2)</li> <li>• BAI SAREA</li> <li>• Boletín Emakunde</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de ejecución</li> <li>• Inversión</li> <li>• Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº noticias/año</li> </ul>

## MEDIDA 5.3

## INFORMAR SOBRE EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión interna de las actuaciones de GAUTENA en materia de igualdad, de acuerdo a los canales, medidas y estrategias del Plan de Comunicación de la entidad. A priori se prevén los siguientes hitos y momentos:               <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Aprobación</b> del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de GAUTENA. Explicación contenidos.</li> <li><b>Estructura de impulso y seguimiento del Plan para la Igualdad</b>; criterios de composición, quiénes la integran en la actualidad, funciones de la misma, forma de contactar, opción de la silla vacía.</li> <li><b>Seguimiento. Anualmente</b> se explicará a través de la newsletter las medidas desarrolladas en ese periodo de tiempo.</li> <li><b>Actualización del protocolo de acoso.</b> Se informará sobre el ámbito de aplicación, la asesoría confidencial y dónde disponen de toda la información necesaria para activarlo.</li> <li><b>Evaluación. Al finalizar la vigencia del Plan</b>, se comunicará a la plantilla los principales resultados alcanzados en sesiones de trabajo.</li> </ul> </li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>Ibai Zulaika Landa</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>50 horas de dedicación</li> <li>Plan de Comunicación de GAUTENA</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de ejecución</li> <li>Inversión</li> <li>Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº comunicados/año</li> </ul>

## MEDIDA 5.4

# GUÍA DE COMUNICACIÓN CORRESPONSABLE CON LAS FAMILIAS

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar una <b>instrucción para el personal</b> que recoja recomendaciones en la comunicación con las familias que corrijan sesgos de género y promuevan en un reparto más igualitario de roles, así como recomendaciones dirigidas a familias a la hora de relacionarse con profesionales.               <ul style="list-style-type: none"> <li>Se identificarán los <b>sesgos más habituales</b> que se producen.</li> <li>A modo contraargumentario, se pensarán <b>fórmulas o usos</b> para evitar esos sesgos. Se diseñarán desde las estrategias de igualdad (empoderamiento de las mujeres, masculinidades igualitarias, comunicación inclusiva...).</li> </ul> </li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>Ibai Zulaika Landa</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>40 horas de dedicación</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de ejecución</li> <li>Inversión</li> <li>Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>% plantilla a la que se difunde la guía</li> </ul>

## MEDIDA 5.5

## PONER EN VALOR OTROS ESTILOS DE AUTORIDAD

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptualizar qué entendemos por <b>autoridad en GAUTENA</b>.</li> <li>• Recoger <b>historias y experiencias de mujeres referentes de GAUTENA</b>, en las que compartan cómo abordan la relación con las personas usuarias, con las familias, su forma de poner límites, intervenir en situaciones complejas, etc.</li> <li>• <b>Analizar las historias</b>, atendiendo especialmente a las características del ejercicio de la autoridad.</li> <li>• <b>Difusión</b> de las conclusiones entre la plantilla (Espacio Moretuz, conversaciones cruzadas, podcast...).</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ibai Zulaika Landa</li> </ul>	
CRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 horas de dedicación</li> <li>• Grupo de ética de GAUTENA</li> <li>• Guion Historias de Liderazgo BAI SAREA</li> <li>• Formación en igualdad (medida 2.1.)</li> <li>• Espacio Moretuz (medida 5.2)</li> <li>• Herramienta BAI SAREA “Vademecum”</li> </ul>				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de ejecución</li> <li>• Inversión</li> <li>• Participación</li> </ul>
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº historias difundidas</li> </ul>

## 4.5. CRONOGRAMA

	2025	2026	2027	2028
<b>1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD</b>				
1.1. Sistematizar la gestión para la igualdad				
1.2. Gestión de personas con perspectiva de género				
1.3. Actualizar el registro salarial				
1.4. Participar en la red BAI SAREA de Emakunde				
1.5. Afinar el diagnóstico de mujeres con TEA				
<b>2. FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD</b>				
2.1. Capacitar en la igualdad a profesionales de GAUTENA				
2.2. Capacitar en la igualdad a personas usuarias y familias				
<b>3. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b>				
3.1. Analizar las necesidades de la plantilla en relación a la conciliación corresponsable				
3.2. Diseñar medidas que promuevan la sostenibilidad del empleo con la vida personal				
<b>4. SALUD LABORAL</b>				
4.1. Mejorar la seguridad de las mujeres en los espacios físicos de los centros de trabajo				
4.2. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género				
4.3. Actualizar el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo				
<b>5. COMUNICACIÓN IGUALITARIA</b>				
5.1. Visualizar el compromiso con la igualdad de GAUTENA				
5.2. Espacio “moretuz”				
5.3. Informar sobre la gestión para la igualdad				
5.4. Guía de comunicación corresponsable con las familias				
5.5. Poner en valor otros estilos de autoridad				

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

### ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad, para liderar e impulsar la Gestión para la Igualdad en la organización son el equipo responsable del Proceso de Gestión de Personas.

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE GAUTENA

- ⊙ **AINARA RODRÍGUEZ CASADO**, Delegada de vivienda.
- ⊙ **JUAN RAMÓN BROSA PAZ**, Responsable de apoyo a familias.
- ⊙ **ONINTZE AGIRRE MENDEZ**, Representante de las personas trabajadoras y Educadora del servicio de educación.
- ⊙ **IBAI ZULAIKA LANDA**, Técnico de comunicación.
- ⊙ **ITSASNE APEZTEGIA GABILONDO**, Educadora del servicio educativo.
- ⊙ **MAITE CINCUNEGUI ZABALA**, Coordinadora del Centros de Actividades de Día.
- ⊙ **VIRGINIA EGAÑA BERRIDI**, Administrativa.

Sus **funciones** son:

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

En el seno de este grupo de trabajo, **Virginia Egaña Berridi, Administrativa de GAUTENA, 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.

## SEGUIMIENTO

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

## EVALUACIÓN INTERMEDIA

A los dos años se elaborará un informe-reporte sobre el grado de implantación del Plan para la Igualdad.

## EVALUACIÓN FINAL

En el último cuatrimestre de 2028 se acometerá la evaluación del II 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.



**GAUTENA**

**Ainara Rodríguez Casado**

**Juan Ramón Brosa Paz**

**Maialen Marcos Marticorena**

**Maite Cincunegui Zabala**

**Itsasne Apezteguia Gabilondo**

**Virginia Egaña Berridi**

**Ibai Zulaika Landa**