


**emun**<sup>ˆ</sup>  
Euskara eta  
berrikuntza soziala

# II Plan de Igualdad 2022- 2026 de Zabalduz Koop. Elk.

Julio 2022



 **Zabalduz**  
Gizarte Ekimeneko Kooperatiba  
Cooperativa de Iniciativa Social

# Edukia

1.	Información general de la empresa .....	2
2.	Determinación de las partes que conciertan el plan .....	7
3.	Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.....	8
4.	Datos y conclusiones generales del diagnóstico.....	8
5.	Auditoría retributiva .....	8
6.	Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad .....	8
7.	Medidas, plazos, calendario e indicadores.....	9
8.	Medios y recursos.....	22
9.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	23
10.	Composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad .....	24
11.	Procedimiento de modificación.....	27

# 1. Información general de la empresa

En 2014 se constituye la Cooperativa mixta de Iniciativa Social Zabalduz.

A continuación, algunos datos sobre la organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón social	COOPERATIVA MIXTA DE INICIATIVA SOCIAL ZABALDUZ					
NIF	F175108126					
Domicilio social	POLIGONO IBAIONDO 27, 3º PLANTA, 20120, HERNANI					
Forma jurídica	COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO Y DE INICIATIVA SOCIAL					
Año de constitución	2014					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	JON AMALLOBIETA ZUGAZARTAZAR					
Cargo	DIRECTOR GENERAL					
Telf.	658 751 080					
e-mail	<a href="mailto:jonamallobieta@zabalduz.com">jonamallobieta@zabalduz.com</a>					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	AINHOA SOLOZABAL ARANTZAMENDI					
Cargo	DIRECTORA					
Telf.	628 366 610					
e-mail	<a href="mailto:ainhoasolozabal@agintzari.com">ainhoasolozabal@agintzari.com</a>					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	3º sector, servicios					
CNAE	8790 Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales					
Descripción de la actividad	Llevamos años trabajando en el ámbito de la intervención social con jóvenes en situación de desprotección y exclusión social y gestionamos diversos recursos de la Red de Protección e Inclusión de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Además, en el ámbito de la intervención comunitaria y la inclusión sociolaboral contamos con otros proyectos innovadores.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Trabajamos activamente en las redes y en la creación de nuevas colaboraciones con entidades cercanas que compartan nuestros valores. En estos momentos nos ubicamos en Gipuzkoa, Bizkaia y Navarra.					
DIMENSIÓN						
Personas y Socio/as Trabajadoras	Mujeres	90	Hombres	80	Total	171
Centros de trabajo	Camino de Uba, 37, 20014, Donostia					
Facturación anual (€)	6.741.000,94€					

## MISIÓN Y VALORES DE ZABALDUZ

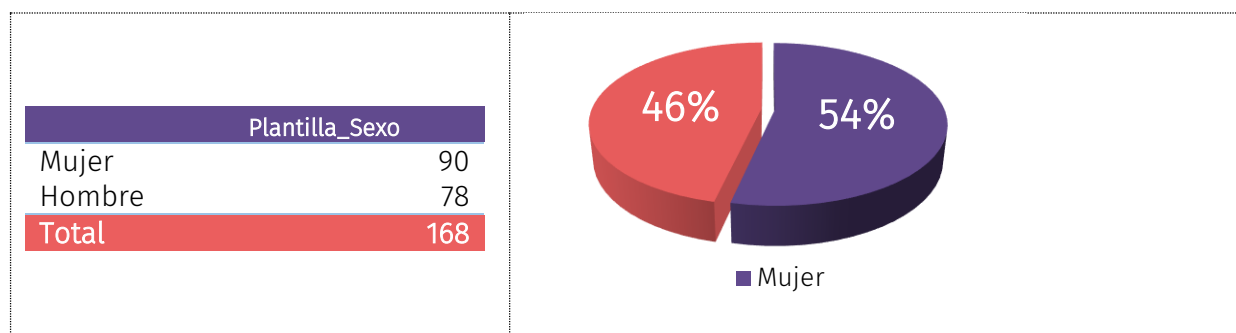
“Nuestra **misión** es promover un cambio en el **modelo de intervención social**, persiguiendo el respeto, **calidad de vida y bienestar de la persona**. Nos orientamos a una actuación ecológica, sostenible, transparente, cercana y vinculada a la comunidad. Zabalduz Kooperatiba Elkartea lo conformamos personas de diferentes nacionalidades y culturas, unidas por el **compromiso social**.

Estos son **los valores de Zabalduz**:

- Conciencia y justicia social
- Colaboración tanto con entidades públicas como agentes sociales
- Profesionalidad como valor fundamental en todas nuestras acciones
- Igualdad entre hombres y mujeres
- Rentabilidad económica, societaria y social
- Valores éticos como el compromiso, solidaridad, respeto a la diversidad y sentido de la justicia

## MAPA DE GÉNERO DE LA EMPRESA

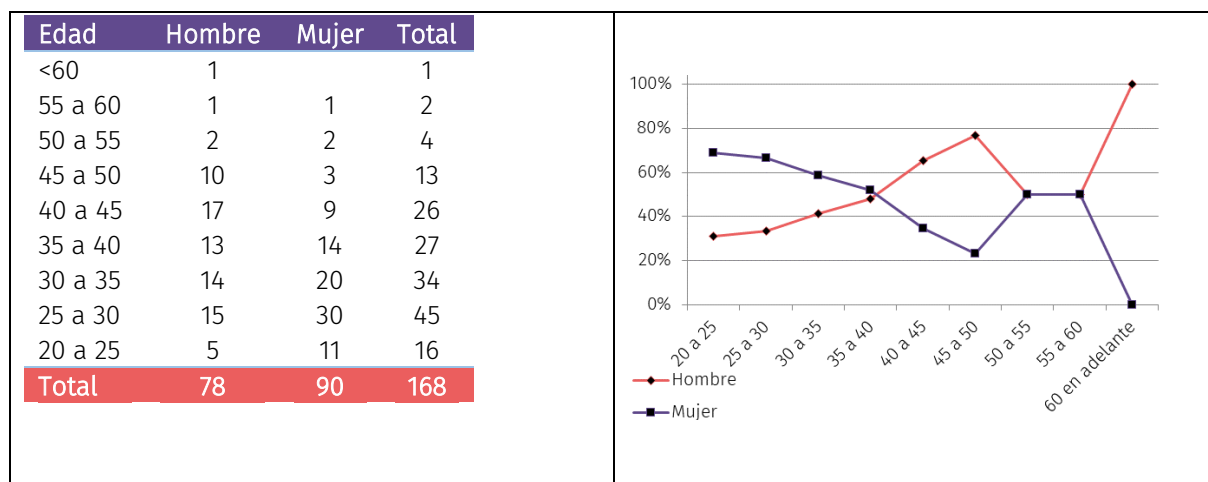
En este apartado trataremos de realizar el mapa de género de la empresa. Para comenzar, esta es la distribución del colectivo de Zabalduz por sexo:



La distribución de la plantilla según grupo profesional, puesto de trabajo y sexo es la siguiente:

Puesto de trabajo	Mujer	Hombre	Total	Situación puesto
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>				
<b>GRUPO 1</b>				
– DIRECCIÓN GENERAL		1	1	MASCULINIZADO
<b>GRUPO 2</b>				
– DIR-PROYECTO		1	1	MASCULINIZADO
– DIR-SERVICIOS	2	3	5	MASCULINIZADO
<b>TOTAL NIVEL ESTRATÉGICO</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>MASCULINIZADO</b>
<b>NIVEL TÁCTICO</b>				
<b>GRUPO 3</b>				
– RESPONSABLE	6	6	12	EQUILIBRADO
<b>GRUPO 5</b>				
– ED-SOCIAL COOR	3		3	FEMINIZADO
<b>GRUPO 7</b>				
– INT-SOCIAL / CO		1	1	MASCULINIZADO
<b>TOTAL NIVEL TÁCTICO</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>EQUILIBRADO</b>
<b>NIVEL OPERATIVO</b>				
<b>GRUPO 4</b>				
– PSICOLOGO/A		1	1	MASCULINIZADO
– TEC-SUPER		1	1	MASCULINIZADO
<b>GRUPO 6</b>				
– ED-SOCIAL	48	26	74	FEMINIZADO
– PROFESOR/A	1		1	FEMINIZADO
– TEC-MEDIO	5	1	6	FEMINIZADO
<b>GRUPO 7</b>				
– ADMIN	1	1	2	EQUILIBRADO
– INT-SOCIAL	20	29	49	MASCULINIZADO
– PER-COCINA	2	6	8	MASCULINIZADO
<b>GRUPO 8</b>				
– GOBERNANTE/A	2		2	FEMINIZADO
– PER-MANTENI		1	1	MASCULINIZADO
<b>TOTAL NIVEL OPERATIVO</b>	<b>79</b>	<b>66</b>	<b>145</b>	<b>EQUILIBRADO</b>
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>78</b>	<b>168</b>	<b>EQUILIBRADO</b>

En cuanto a la edad de la plantilla y su antigüedad, en las siguientes gráficas y tablas se pueden observar los datos detallados:



Antigüedad	Hombre	Mujer	Total
más de 15		1	1
de 10 a 15 años	14	7	21
5 a 10 años	7	5	12
3 a 5 años	6	6	12
1 a 3 años	26	25	51
0 a 1 años	25	46	71
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>90</b>	<b>168</b>

A continuación, el nivel de estudios según sexo y nivel jerárquico:

Nivel de estudios de las mujeres					
		Primarios	FPI o Bachillerato	FPII	Universitarios
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>					2
<b>NIVEL TÁCTICO</b>					9
<b>NIVEL OPERATIVO</b>	<b>Nivel 4</b> Psicólogo/a, Tec-super				
	<b>Nivel 6</b> Ed-Social, Profesor/a, Tec-medio				54
	<b>Nivel 7</b> Admin, Int-Soc, per-cocina	1		18	4
	<b>Nivel 8</b> Gobernante/a, Per-manteni		1		1

Nivel de estudios de los hombres					
		Primarios	FPI o Bachillerato	FPII	Universitarios
<b>NIVEL ESTRATÉGICO</b>					5
<b>NIVEL TÁCTICO</b>				2	5
<b>NIVEL OPERATIVO</b>	<b>Nivel 4</b> Psicólogo/a, Tec-super				2
	<b>Nivel 6</b> Ed-Social, Profesor/a, Tec-medio				26
	<b>Nivel 7</b> Admin, Int-Soc, per-cocina	1		33	4
	<b>Nivel 8</b> Gobernante/a, Per-manteni			1	

Por porcentajes de género, estos son los puestos de trabajo que se han incluido en cada grupo profesional:

Puesto-empresa	Mujer	Hombre	
<b>GRUPO 1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	MASCULINIZADO
1.DIRECCION	0%	100%	MASCULINIZADO
<b>GRUPO 2</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	MASCULINIZADO
2.DIR-PROYECTO	0%	100%	MASCULINIZADO
2.DIR-SERVICIOS	40%	60%	MASCULINIZADO
<b>GRUPO 3</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	MASCULINIZADO
3.RESPONSABLE	50%	50%	MASCULINIZADO
<b>GRUPO 4</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	MASCULINIZADO
4.PSICOLOGO/A	0%	100%	MASCULINIZADO
4.TEC-SUPER	0%	100%	MASCULINIZADO
<b>GRUPO 5</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	FEMINIZADO
5.ED-SOCIAL COOR	100%	0%	FEMINIZADO
<b>GRUPO 6</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	FEMINIZADO
6.ED-SOCIAL	65%	35%	FEMINIZADO
6.PROFESOR/A	100%	0%	FEMINIZADO
6.TEC-MEDIO	83%	17%	FEMINIZADO
<b>GRUPO 7</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	MASCULINIZADO
7.ADMIN	50%	50%	
7.INT-SOCIAL	41%	59%	
7.INT-SOCIAL / CO	0%	100%	FEMINIZADO
7.PER-COCINA	17%	83%	FEMINIZADO
<b>GRUPO 8</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	
7.PER-COCINA	50%	50%	
8.GOBERNANTE/A	100%	0%	MASCULINIZADO
8.PER-MANTENI	0%	100%	FEMINIZADO
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	

## 2. Determinación de las partes que conciertan el plan

En la fase de trabajos previos, se creó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género. La Comisión, además de realizar un diagnóstico de igualdad de género en la empresa, tiene las siguientes funciones:

1. Negociar y elaborar el diagnóstico, medidas, medios y cronograma para el plan.
2. Impulsar la implantación del plan, definir indicadores y realizar seguimiento y evaluación del plan.
3. Promover la paridad de género y la formación de sus integrantes.
4. Velar por una composición de la parte social proporcional y representativa.
5. Aprobar el plan y registrarlo.
6. Impulsar acciones de información y sensibilización.
7. Velar por el cumplimiento del Plan.
8. Diseñar medidas correctoras para garantizar la consecución de los objetivos.
9. Atender y resolver las consultas de la plantilla.
10. Garantizar la correcta difusión de la información realizada durante el proceso.
11. Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de Zabalduz está compuesta por las siguientes personas:

<b>Nombre</b>	<b>Puesto o Cargo</b>	<b>Representación</b>
Ane Zubizarreta Gonzalez	Presidencia	Empresa
Amaia Iturraran Haran	Educadora Social	Representante sindical (ELA)

### COMPROMISO

La presidenta de Zabalduz, Ane Zubizarreta Gonzalez, mediante un documento firmado sobre la promoción de la negociación del plan de igualdad, se compromete a negociar el plan de igualdad de Zabalduz y el diagnóstico previo.

### FORMACIÓN

Las personas que componen la Comisión negociadora recibieron una formación de seis horas impartida por Emun Aholkularitza (consultoría en igualdad de género homologada por Emakunde) sobre igualdad de género en el 2021.



### 3. **Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal**

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización de la empresa Zabalduz, en concreto a todas las personas trabajadoras. Esto es, aproximadamente de 170 personas. Su ámbito geográfico está situado en Gipuzkoa, y este segundo Plan de Igualdad de Zabalduz tendrá una vigencia de 4 años, comenzando el 1 de noviembre de 2022 hasta el 31 de noviembre de 2026.

### 4. **Datos y conclusiones generales del diagnóstico**

Se incluye el diagnóstico de igualdad como anexo en la plataforma REGCON.

### 5. **Auditoría retributiva**

Se incluye la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres como anexo en la plataforma REGCON.

### 6. **Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad**

El plan de igualdad de Zabalduz consta de 11 objetivos interanuales:

- Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de Zabalduz.
- Promover la participación del colectivo de Zabalduz en el Plan de Igualdad.
- Garantizar la existencia de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad a lo largo de todo el periodo de vigencia del Plan que permitan promover la perspectiva de género en el colectivo.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de Zabalduz.
- Reducir el % de la brecha salarial entre mujeres y hombres en Zabalduz.
- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Impulsar la conciliación corresponsable y avanzar en ello.
- Incorporar la perspectiva de género en la gestión administrativa y financiera de Zabalduz.
- Incorporar la perspectiva de género en la relación con el colectivo usuario de Zabalduz.
- Integrar la perspectiva de género en la comunicación externa.
- Incidir en el entorno de la organización hacia la igualdad de género.

## 7. Medidas, plazos, calendario e indicadores

### PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

Zabalduz, tras realizar el diagnóstico, ha definido el **Plan Estratégico de Igualdad para el periodo 2022-2026**. En el siguiente cuadro se recogen los ejes de dicho plan, con las áreas de trabajo y el número de acciones correspondientes a cada una de ellas.

EJE	LÍNEAS DE ACCIÓN	Nº DE ACCIONES
1. Liderazgo, políticas y cambio cultural	1.1. Política empresarial y cultura organizacional (política, normativa)	
	1.2. Comunicación interna y participación	
	1.3. Formación y sensibilización	
2. Personas	2.1. Gestión de procesos de personas	
	2.2. Salud laboral	
	2.3. Conciliación corresponsable	
3. Gestión de procesos	3.1. Gestión administrativa y financiera	
	3.2. Intervención socioeducativa y psicosocial	
	3.3. Contratación de empresas proveedoras	
4. Relación con la sociedad y el entorno	4.1. Imagen y comunicación externa	
	4.2. Compromiso con el entorno social y entorno sostenible	
<b>ACCIONES EN TOTAL</b>		

En las siguientes páginas se recogen las acciones previstas, año por año, dentro del plan estratégico 2022-2026.

1. LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL	AÑOS					Responsable
	2022 (nov- dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-oct)	
<b>1.1 Política empresarial y cultura organizacional (políticas, normativa)</b>						
<i>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de Zabalduz.</i>						
1. Valorar la estructura organizativa para el plan: consolidar el Comisión de Igualdad (mantenerla o reformularla) y adjudicar medios personales (horas).						Comisión de Igualdad
2. Evaluar el Plan de Igualdad (nivel de cumplimiento de las acciones, idoneidad de acciones, indicadores para el próximo año...).						Comisión de Igualdad
3. Integrar el Plan de Igualdad en el Plan Estratégico y en el Plan de Gestión anual de Zabalduz.						Grupo de políticas y personas
4. Crear un espacio para reflexionar sobre el techo de cristal y la compatibilidad de los puestos de liderazgo con la conciliación en Zabalduz.						Grupo de políticas y personas
5. Crear un espacio para reflexionar sobre la interseccionalidad en la plantilla.						Grupo de políticas y personas
6. Difundir el check-list feminista en los distintos espacios de trabajo de Zabalduz con el fin de identificar comportamientos machistas más sutiles. El resultado y las conclusiones se compartirán en la Comisión de Igualdad.						Comisión de Igualdad
7. Realizar el diagnóstico y registrar el plan.						Grupo de políticas y personas
<b>1.2. Comunicación interna y participación</b>						
<i>Objetivo: Promover la participación del colectivo de Zabalduz en el Plan de Igualdad.</i>						
1. Realizar el resumen del diagnóstico y el Plan de Igualdad de Zabalduz y comunicarlo en los órganos.						Grupo de políticas y personas Comisión de igualdad

2. Comunicar a todo el colectivo el resumen del diagnóstico y el Plan de Igualdad de Zabalduz.						Grupo de políticas y personas Comisión de Igualdad Responsable de comunicación interna
3. Realizar la memoria anual y comunicarla en los órganos y al colectivo.						Responsable de comunicación interna Comisión de Igualdad
<b>1.3. Formación y sensibilización</b>						
<i>Objetivo: Garantizar la existencia de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad a lo largo de todo el periodo de vigencia del Plan que permitan promover la perspectiva de género en el colectivo.</i>						
1. Organizar iniciativas de sensibilización para los días señalados (M8, 25N...).						Grupo de intervención y sensibilización Comisión de Igualdad Responsable de comunicación interna
2. Invitar a las personas de la Comisión de Igualdad a todas las formaciones sobre igualdad de género que se organicen en Zabalduz.						Grupo políticas y personas Responsable formación
3. Taller de autodefensa feminista para las trabajadoras ante situaciones de acoso por parte de compañeros y/o usuarios (prevención de acoso)						Grupo políticas y personas Responsable de prevención y formación
4. Taller sobre masculinidades para los trabajadores (prevención de acoso)						Grupo políticas y personas Responsable de prevención y formación
5. Formación básica en igualdad de género para todas las personas nuevas que se incorporan a Zabalduz.						Grupo políticas y personas Responsable de formación
6. Formación específica sobre procesos de selección con perspectiva de género dirigida a las personas que participan en los procesos de selección, promoción, valoración y nuevas altas societarias.						Grupo políticas y personas Responsable de formación
7. Formación específica para personas que participan en los casos de acoso sexual y por razones de sexo.						Grupo de políticas y personas Responsable de formación
8. Formación y sensibilización sobre la interseccionalidad (cultura organizacional, contrataciones y promoción).						Grupo de políticas y personas Responsable de formación

9. Formación/reflexión sobre la segregación vertical y el liderazgo feminista.						Grupo de políticas y personas Responsable de formación
--	--	--	--	--	--	--

2. GESTIÓN DE PERSONAS	AÑOS					Responsable
	2022 (nov- dic)	2023	2024	2025	2026 (ene- oct)	
<b>2.1. Gestión de procesos de personas</b>						
<i>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de Zabalduz.</i>						
1. Incluir anualmente datos cuantitativos de la plantilla en el panel de indicadores: segregación horizontal y vertical, contrataciones, salidas, promociones, conciliación, interseccionalidad, formación profesional y sobre igualdad, tipo de contrato...						Grupo políticas y personas
2. Aumentar la formación dirigida a profesionales que no trabajan en la intervención directa.						Grupo políticas y personas
3. Fomentar la contratación de mujeres jóvenes.						Grupo políticas y personas
4. Fomentar la contratación y la promoción de mujeres en puestos de liderazgo y masculinizados.						Grupo políticas y personas
5. Crear un modelo de entrevista de salida y realizarla cada vez que haya una salida de un puesto estructural.						Grupo políticas y personas
6. Sistematizar los datos y realizar el registro salarial (Real Decreto 902).						Grupo políticas y personas
7. Analizar la situación y si la clasificación del grupo 6 y 7 es correcta.						Grupo políticas y personas
8. Valorar la contratación específica de hombres en puestos como el de gobernante/a.						Grupo políticas y personas
9. Definir y sistematizar el seguimiento del nivel de estudios de la plantilla.						Grupo políticas y personas
10. Crear un espacio para reflexionar sobre si el género tiene que ver a la hora contratar o promocionar. Por ejemplo, por el tipo de intervención (MENAs, chicos...), obligación de DFG o el tipo de funciones de los puestos de liderazgo.						Grupo políticas y personas

11. Formalizar y estandarizar los procedimientos y las políticas de promoción y contratación y procesos societarios desde la perspectiva de género.					Grupo políticas y personas
12. Sistematizar la comunicación de procesos de selección y promoción al departamento de personas y al colectivo.					Grupo políticas y personas Responsable de comunicación interna.
<b>2.2. Salud laboral</b>					
<i>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.</i>					
1. Talleres de autodefensa y masculinidades para la prevención del acoso (recogido en el apartado de formaciones).					Grupo políticas y personas Responsable de prevención Responsable de formación
2. Recoger los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género e incluirlo en el plan de acogida.					Grupo políticas y personas Responsable de prevención
3. Analizar el resultado de la evaluación de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.					Comisión políticas y personas Responsable de prevención
4. Revisar y modificar el protocolo de acoso vigente.					Comisión de Igualdad
5. Comunicar el procedimiento definido en el protocolo de acoso sexual y por razones de sexo.					Comisión de igualdad Responsable comunicación interna
6. Incluir en el Plan de Acogida información sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.					Grupo políticas y personas Responsable de Prevención
<b>2.3. Conciliación corresponsable</b>					
<i>Objetivo: Impulsar la conciliación corresponsable y avanzar en ello.</i>					
1. Identificar y recoger nuevas medidas de conciliación.					Grupo políticas y personas
2. Realizar una campaña sobre la conciliación corresponsable					Comisión de igualdad

3. GESTIÓN DE PROCESOS	AÑOS					Responsable
	2022 (nov- dic)	2023	2024	2025	2026 (ene- oct)	
<b>3.1. Gestión administrativa y financiera</b>						
<i>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión administrativa y financiera de Zabalduz.</i>						
1. Reserva y garantía de las partidas destinadas a la igualdad de género (propuesta de presupuesto por parte de la Comisión de Igualdad para acciones, formación...).						Grupo políticas y personas
<b>3.2. Intervención socioeducativa</b>						
<i>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la relación con los/as usuarios/as de Zabalduz.</i>						
1. Realizar un diagnóstico y un plan de acción para incorporar la perspectiva feminista en la intervención socioeducativa						Grupo intervención y sensibilización
<b>3.3. Contratación de empresas proveedoras</b>						
<i>Objetivo: Trasmirir a las empresas contratadas que presten servicio en Zabalduz la importancia de tener en cuenta la igualdad de género.</i>						
1. Garantizar que se cuide la perspectiva de género en las formaciones impartidas por empresas proveedoras.						Grupo políticas y personas

4. RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO	AÑOS					Responsable
	2022 (nov-dic)	2023	2024	2025	2026 (ene-oct)	
<b>4.1. Imagen y comunicación externa</b>						
<i>Objetivo: Integrar la perspectiva de género en la comunicación externa.</i>						
1. Actualizar los banners de la web los días internacionales						Grupo de sensibilización
2.						
<b>4.2. Compromiso con el entorno social y entorno sostenible</b>						
<i>Objetivo: Incidir en el entorno de la organización hacia la igualdad de género.</i>						
1. Valorar la participación en las redes empresariales relacionadas con planes de igualdad de las empresas: Erantzunkide (DFG), Emakunde...						Grupo de políticas y personas
2. Crear un espacio compartido sobre igualdad de género con el resto de cooperativas de Bogan.						Comisión de Igualdad
3. Entablar relación con los movimientos feministas de los municipios.						Grupo de intervención y sensibilización
4. Visibilizar la importancia y el valor que tiene el trabajo que se realiza en Zabalduz para que poco a poco la sociedad valore y reconozca socialmente y económicamente todos los trabajos feminizados, en concreto el de cuidados e inserción social.						Comisión de Igualdad



## PLAN DE GESTIÓN DE 2022 (NOV-DIC)

Entre las acciones recogidas en las páginas anteriores **¿?** **acciones** se realizarán entre noviembre y diciembre del 2022.

EJE	LÍNEAS DE ACCIÓN	Nº DE ACCIONES
1. Liderazgo, políticas y cambio cultural	1.1. Política empresarial y cultura organizacional (política, normativa)	
	1.2. Comunicación interna y participación	
	1.3. Formación y sensibilización	
2. Personas	2.1. Gestión de procesos de personas	
	2.2. Salud laboral	
	2.3. Conciliación corresponsable	
3. Gestión de procesos	3.1. Gestión administrativa y financiera	
	3.2. Intervención socioeducativa psicosocial	
	3.3. Contratación de empresas proveedoras	
4. Relación con la sociedad y el entorno	4.1. Imagen y comunicación externa	
	4.2. Compromiso con el entorno social y entorno sostenible	
<b>¿?</b> ACCIONES EN TOTAL		

1. LIDERAZGO, POLÍTICAS Y CAMBIO CULTURAL	Responsable	Indicadores
<b>1.2. Comunicación interna y participación</b> <i>Objetivo: Promover la participación del colectivo de Hirube en el Plan de Igualdad. .</i>		
1. Realizar el resumen del diagnóstico y el Plan de Igualdad de Zabalduz y comunicarlo en los órganos.	Representantes de los órganos	- Presentación realizada.
2. Comunicar a todo el colectivo el resumen del diagnóstico y el Plan de Igualdad de Zabalduz	Comisión de Igualdad	- El 80% del colectivo ha tenido acceso a la presentación del diagnóstico y el plan de igualdad.
<b>1.3. Formación y sensibilización</b> <i>Objetivo: Garantizar la existencia de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad a lo largo de todo el periodo de vigencia del Plan que permitan promover la perspectiva de género en el colectivo.</i>		
1. Organizar iniciativas de sensibilización para los días señalados (M8, 25N...).	Comisión de Igualdad y Responsable de Comunicación Interna	• Realizada la campaña de sensibilización del 25N (comunicado, píldora, cartel y/o chapas moradas...)

2. GESTIÓN DE PERSONAS	Responsable	Indicadores
<b>2.1. Gestión de procesos de personas</b> <i>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de Hirube.</i>		
1. Incluir anualmente datos cuantitativos de la plantilla en el panel de indicadores: segregación horizontal y vertical, contrataciones, salidas, promociones, conciliación, interseccionalidad, formación profesional y sobre igualdad, tipo de contrato...	Departamento de Personas	• El panel de indicadores cuantitativos correspondiente a los datos del año anterior está cumplimentado.

3. GESTIÓN DE PROCESOS	Responsable	Indicadores
<b>3.1. Gestión administrativa y financiera</b>		
<i>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión administrativa y financiera de Hirube</i>		
1. Reserva y garantía de las partidas destinadas a la igualdad de género (propuesta de presupuesto por parte de la Comité de Igualdad para acciones, formación...).	Dirección y C.R.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento que recoja la reserva de las partidas destinadas a la igualdad de género.</li> </ul>
<b>3.2. Intervención socioeducativa</b>		
<i>Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la relación con los/as usuarios/as de Zabalduz.</i>		
1. Realizar un diagnóstico y un plan de acción para incorporar la perspectiva feminista en la intervención socioeducativa.	Grupo de Sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha definido la dimensión, el procedimiento y los temas de análisis para el diagnóstico.</li> </ul>

4. RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y EL ENTORNO	Responsable	Indicadores
<b>4.2. Compromiso con el entorno social y entorno sostenible</b>		
<i>Objetivo: Incidir en el entorno de la organización hacia la igualdad de género.</i>		
1. Valorar la participación en las redes empresariales relacionadas con planes de igualdad de las empresas: Entidad Colaboradora de Emakunde.	Consejo Rector y Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decisión tomada.</li> </ul>


## INDICADORES

Los indicadores son medidores que proporcionan información sobre una situación o realidad. Son instrumentos para medir el grado de cumplimiento y la eficacia de la intervención realizada y, por tanto, imprescindibles para la evaluación. También es conveniente que en el momento de recibirlas se haga constar de forma que se informe de su desarrollo.

Seguimiento del Plan con indicadores a tres niveles. Será conveniente integrar estos indicadores en las formas habituales de gestión de Zabalduz:

- **Indicadores de cada acción:** los indicadores de cada acción se definirán cada año, durante la fase de seguimiento y evaluación del plan. Los indicadores para el 2022 están recogidos en el plan de gestión del 2022.
- **Indicadores del Plan de Igualdad:** cada año se hará seguimiento de los siguientes indicadores.
  - o **Indicadores de proceso o grado de cumplimiento:** se utilizará para observar si el trabajo previsto se está realizando o no. En definitiva, se trata del grado de cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan, que deberán ser objeto de seguimiento cada año.
  - o **Indicadores de impacto:** son los avances en materia de igualdad en la política, estrategia empresarial y cultura de la organización. Indicarán la evolución a largo plazo y el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las personas, en la gestión de los procesos y en el Plan Estratégico General.
  - o **Indicadores cuantitativos:** Cada año se decidirá si incluir o cambiar algún indicador cuantitativo. Como base, se utilizará el siguiente panel de indicadores para hacer el seguimiento del plan:

**PANEL DE INDICADORES**

		2022		2023		2024		2025	
		Mujeres Nº y %	Hombres Nº y %	Mujeres Nº y %	Hombres Nº y %	Mujeres Nº y %	Hombres Nº y %	Mujeres Nº y %	Hombres Nº y %
Plantilla (según tipo de contrato) (a 31 de diciembre)	...								
	...								
	...								
Categorías (a 31 de diciembre)	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
Comisiones (a 31 de diciembre)	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
Contrataciones (enero-diciembre)	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								

Promoción interna (enero-diciembre)	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	...								
	Salidas de puestos estructurales (enero-diciembre)	Voluntarias							
Fin de contrato									
Reducción por cuidados (enero-diciembre)	Nivel estratégico								
	Nivel táctitico								
	Nivel operativo								
Escedencia por cuidados (enero-diciembre)	Nivel estratégico								
	Nivel táctitico								
	Nivel operativo								
Brecha salarial	%								
Formación (enero-diciembre)	General								
	En igualdad								

## 8. Medios y recursos

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

### MEDIOS MATERIALES

Cada año se definirá el presupuesto del plan de igualdad en la definición del plan de gestión de la empresa.

El presupuesto para el 2022 es de 12.000 € + IVA

### MEDIOS HUMANOS

- **Comisión de Igualdad.** La Comisión de Igualdad, responsable de la ejecución del plan la compondrán un grupo de personas voluntarias, técnicas y representantes del C.R. y Dirección. El personal técnico y las representantes de los órganos dispondrán de la dedicación necesaria para cumplir las funciones que se describen más adelante.
- **Comisión de seguimiento y evaluación:** Será una comisión paritaria y participará junto con la Comisión de igualdad en el seguimiento y evaluación del plan.
- La **Coordinadora de Igualdad** también dispondrá de toda la dedicación necesaria para cumplir las funciones que se describen más adelante.

## 9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Para la implementación del plan se crearán dos comisiones complementarias:

- **Comisión de Seguimiento:** será una comisión paritaria (parte de la empresa y parte social) definida por la Comisión Negociadora y será responsable del seguimiento, evaluación y revisión del Plan.
  - o Este plan de Igualdad 2022-2026 se revisará y se evaluará tanto en su ecuador (año 2024) cómo al finalizar el periodo de vigencia del plan. Se tendrán en cuenta tanto las medidas que efectivamente se hayan implantado como el impacto obtenido hasta esa fecha.
- **La Comisión de igualdad:** será una comisión formada de personas voluntarias, representantes de los órganos y personal técnico. Además de colaborar con la Comisión de Seguimiento en la revisión y evaluación del plan, será la responsable de la implementación y de la ejecución de las acciones del mismo.
  - o **La Comisión de igualdad realizará de forma constante el seguimiento y la evaluación** en las reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad utilizando el plan anual de igualdad y los indicadores de seguimiento e impacto definidos en el apartado 7.

A principios de año se realizará una evaluación y una memoria que se presentará a la Comisión de Seguimiento, los órganos de decisión y a todo el colectivo. La memoria tendrá los siguientes contenidos:

- Evaluación del plan de gestión del año anterior y seguimiento de indicadores (apartado 7).
- Evaluación del funcionamiento de la comisión de igualdad.

En las páginas siguientes se describen las características y funciones que deberá cumplir tanto la Comisión de Seguimiento como la Comisión de Igualdad. Dichas comisiones podrán proponer cambios a Dirección en relación a este sistema de seguimiento, evaluación y revisión siempre que suponga mejorar el plan.

Al finalizar el vigente plan de Igualdad se volverá a constituir la Comisión Negociadora para aprobar el diagnóstico, el plan de igualdad y la auditoría salarial del siguiente período. Además, la Comisión Negociadora se podrá reunir en caso de haber discrepancias en la Comisión de Igualdad tal y como se recoge en el punto 11.



# 10. Composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad

Esta será la composición y el funcionamiento de la Comisión de Igualdad:

## COMPOSICIÓN:

Para la implementación del plan se crearán dos comisiones complementarias:

- **Comisión de Seguimiento:** será una comisión paritaria (parte de la empresa y parte social) definida por la Comisión Negociadora y será responsable del seguimiento, evaluación y revisión del Plan.

Por parte de la empresa:

- ¿??? (Por definir)

Parte social:

- ¿?? (Por definir)

- **La Comisión de igualdad:** será una comisión formada de personas voluntarias, representantes de los órganos y personal técnico. Además de colaborar con la Comisión de Seguimiento en la revisión y evaluación del plan, será la responsable de la implementación y de la ejecución de las acciones del mismo.

Representantes de los proyectos

- Beatriz Palacios
- Iñaki Seoane
- Luna Cuesta

Representantes de los órganos

- Juan Fernandez (Consejo Rector)
- Elena Graña (Dirección)
- Ainhoa Solozabal (Dirección)

Personal técnico

- Iratxe Gonzalez (Departamento de Personas)
- Maialen Laparra (Departamento de Personas)

La composición de la Comisión de Igualdad y la Comisión de Seguimiento se realizará, además, siguiendo los siguientes criterios generales:

- El cargo de coordinadora recaerá en una mujer.
- Se podrá invitar a personas concretas en función de los temas que se traten.
- La participación de las mujeres en la Comisión de Igualdad será como mínimo del 60%.

- En la elección de las personas que participarán en la Comisión de Igualdad se tendrá en cuenta su formación en la materia. Si la persona elegible no tuviera formación, se tendrá en cuenta la sensibilidad y la motivación.

La Comisión de Igualdad junto con la Comisión de Seguimiento podrá adaptar estos criterios a su realidad si es necesario según las necesidades del plan de gestión anual teniendo en cuenta la legislación vigente.

## FUNCIONAMIENTO:

Este será el funcionamiento del Comisión de Igualdad que será la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

### **Comisión de Seguimiento**

#### **Funciones de la Comisión de Seguimiento**

- Realizar seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad según lo recogido en el punto 9.

### **Comisión de Igualdad**

#### **Funciones de la Comisión de Igualdad**

- Diseñar el plan anual de igualdad.
- Implementar las acciones recogidas en el plan anual de igualdad.
- Realizar seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad según lo recogido en el punto 9.
- Definir los medios materiales y humanos necesarios para la correcta implantación del Plan de Igualdad.
- Preparar y canalizar las comunicaciones en materia de igualdad para canalizar eficazmente las relaciones y la comunicación con los diferentes comités, departamentos, áreas y, en general, con la totalidad de la plantilla de Zabalduz.

#### **Duración de los cargos de la Comisión de Igualdad**

- Las personas que componen la Comisión de Igualdad ocuparán ese cargo hasta el fin de la vigencia del Plan de Igualdad.
- Si hubiera que reemplazar a alguna persona la misma Comisión de Igualdad propondrá a la persona más adecuada.

#### **Funcionamiento de la Comisión de Igualdad**

- Habrá dos grupos de trabajo:
  - o Grupo de sensibilización: se responsabilizará sobre todo de las acciones relacionadas con la sensibilización, intervención socio-educativa y comunicación externa.
  - o Grupo de personas y políticas: se responsabilizará sobre todo de las acciones relacionadas con políticas y personas.

#### **Reuniones de la Comisión de Igualdad**

- La Comisión de Igualdad (los dos grupos) celebrará al menos 3-4 reuniones anuales.
- A principios de año se establecerá el calendario anual de reuniones teniendo en cuenta el calendario oficial de Zabalduz.

- Las reuniones serán eficientes: se enviará el orden del día con antelación, se solicitarán trabajos previos cuando sea conveniente, se especificará la duración de la reunión y se tratará de cumplir su duración. Además, habrá una dinamización adecuada para tratar los temas.
- Se tendrá en cuenta la política lingüística de Zabalduz a la hora de gestionar las reuniones.

### **Coordinadora de Igualdad**

Para garantizar la buena marcha del proyecto, la persona referente o coordinadora de igualdad en Zabalduz será una mujer y serán parte de la Comisión de Igualdad.

Las **Coordinadoras de Igualdad** será ¿??

### **Funciones de la o las Coordinadoras de Igualdad**

- Trasladar la información general y relevante, las propuestas y las peticiones elaboradas en la Comisión de Igualdad la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Tener una visión completa del proceso.
- Participar activamente en la ejecución y seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad.
- Formar parte de la Comisión de Igualdad y participar en las reuniones.
- Organizar las reuniones necesarias.
- Servir de puente entre Zabalduz, el resto de cooperativas de Bogan y las asesorías que pudieran intervenir en el plan de igualdad.

### **Dedicación de las Coordinadoras de Igualdad**

- Dirección reconocerá a las trabajadoras la dedicación a las funciones de Coordinadora de Igualdad dentro de las horas de trabajo y asegurará que dispone de la dedicación necesaria para cumplir dichas funciones.

## 11. Procedimiento de modificación

Este es el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación:

Ante cualquier discrepancia entre las personas que componen la Comisión de Igualdad sobre el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Plan de Igualdad, las partes se comprometen a no hacer uso de ninguna acción, sin previo sometimiento de la misma a la Comisión de Igualdad.

En el caso de que no se hubiera podido llegar a una solución de alguna cuestión conflictiva sobre el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Plan de Igualdad dentro de la Comisión de Igualdad las partes elevarán la cuestión a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.