

II. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA

Proyecto realizado con la asistencia técnica de Daiteke, Consultoría Social
Noviembre 2022



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. PARTES LEGITIMADAS QUE SUSCRIBEN EL PLAN PARA LA IGUALDAD | 5 |
| 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 7 |
| 4. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN BADESA | 9 |
| 5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA | 11 |
| 6. ESTRUCTURA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD: OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS | 13 |
| 6.1. Objetivos generales | |
| 6.2. Objetivos específicos | |
| 7. PLAN DE ACCIÓN: DEFINICIÓN DE MEDIDAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y RESPONSABLES | 16 |
| 8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 32 |
| 9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO | 35 |
| 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN | 37 |



1. INTRODUCCIÓN

Two handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. The signature on the left is a stylized, cursive mark, and the signature on the right is a more complex, flowing cursive signature.

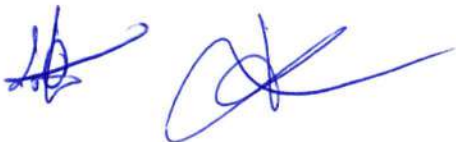
La Mancomunidad Comarcal de Debabarrena (en adelante MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA) está constituida por la Agrupación de los Municipios de Mallabia, Ermua, Eibar, Soraluze, Elgoibar, Mendaro, Deba y Mutriku. Se constituyó como Mancomunidad Comarcal el día 29 de mayo de 1982, y sus competencias son la recogida de residuos urbanos y asimilables, la limpieza viaria y la gestión de la perrera comarcal.

La población que atiende la MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA es un total de 72.524 habitantes, distribuidos de la siguiente forma:

- Mallabia: 1.172 habitantes.
- Ermua: 15.789 habitantes.
- Eibar: 27.483 habitantes.
- Soraluze: 3.904 habitantes.
- Elgoibar: 11.453 habitantes.
- Mendaro: 1.983 habitantes.
- Deba: 5.456 habitantes.
- Mutriku 5.284 habitantes.

La MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA, tras finalizar su proceso diagnóstico de igualdad, encaminado a recoger información sobre la situación de las mujeres y hombres que la componen, en relación a cuestiones establecidas como estratégicas desde las políticas de Igualdad, ha desarrollado su II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, basándose en los resultados obtenidos en dicho diagnóstico.

El Plan tendrá un carácter estratégico, que marcará las líneas de trabajo en la MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA a lo largo de los cuatro años de vigencia (2023-2026), articulados en 7 áreas, que contendrán a su vez los objetivos estratégicos que establecerán los aspectos prioritarios en los que intervenir, es decir, un total de 15 medidas. Se concretarán cuáles son las medidas a aplicar, orientadas al logro de los objetivos propuestos, y una batería de indicadores que permitan evaluar su grado de implantación y su impacto en la empresa.



A green-tinted photograph showing a meeting table. Several hands are visible, pointing at documents and charts. A laptop is open on the right side of the table. The overall scene suggests a collaborative work environment.

2.PARTES LEGITIMADAS QUE SUSCRIBEN EL PLAN PARA LA IGUALDAD

[Handwritten signature]

2.1. Composición de la Comisión Negociadora del Plan

| Nombre y apellidos | Cargo | Representación |
|---------------------------|-----------------------|----------------|
| Lorea Otamendi Mugika | Técnica salud laboral | Parte empresa |
| Koldo Aranburu Goikoetxea | Oficial conductor RU | RLT |

2.2. Funciones de la Comisión Negociadora del Plan

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL




Este II Plan para la Igualdad tiene una vigencia de 4 años, que comprende el período 2023-2026. Una vez transcurrido este período, en 2026 se evaluará el trabajo realizado y se definirán nuevas directrices. Asimismo, se establece la necesidad de realizar una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y otra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

El Plan se aplica a la totalidad de la plantilla de personas trabajadoras de la organización, presentes y futuras, que presten servicios en MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA.

Su ámbito de actuación es la propia organización.



4. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA



Handwritten signature

Handwritten signature

Con carácter previo a la redacción del II Plan para la Igualdad, la Comisión Negociadora del Plan ha elaborado y negociado el diagnóstico de situación de la entidad, realizando un análisis cuantitativo y cualitativo, desagregado por sexos.

En el cuadro adjunto se puede ver el contenido de dicho diagnóstico. Asimismo, se ha incluido un cuestionario lanzado a toda la plantilla de personas trabajadoras, con el que se ha valorado de forma cualitativa y anónima la percepción de éstas y se han recogido sus necesidades.

Como último apartado, se han incluido las conclusiones y propuestas de mejora de cara a la redacción de este II Plan para la Igualdad. Se han encontrado 7 áreas de intervención, a saber:

- Gestión del Plan para la Igualdad
- Contratación y promoción
- Infrarrepresentación femenina
- Conciliación corresponsable
- Formación en igualdad de mujeres y hombres
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación inclusiva

Este diagnóstico se figura anexo al Plan para la Igualdad en el REGCON.



Contenido del diagnóstico de situación

Datos generales de la plantilla (sexo. edad)

Procesos de selección y contratación

Promoción profesional

Formación

Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial

Conciliación corresponsable

Infrarrepresentación femenina

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Cuestionario.

Propuestas de mejora.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Handwritten signature

Handwritten signature

El Artículo 7 del Real Decreto 902/2022, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece la obligatoriedad de que todas las empresas que elaboren un Plan para la Igualdad incluyan una auditoría salarial. MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA ha realizado su auditoría en el marco del diagnóstico previo a su II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Esta auditoría ha tenido como objetivo comprobar si el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se han analizado las posibles diferencias salariales, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial.

La presente auditoría figura anexa al presente Plan para la igualdad en el REGCON.



**6. ESTRUCTURA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD: OBJETIVOS
GENERALES Y ESPECÍFICOS**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

6.1. Objetivos generales

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en la organización.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión y estrategia de la empresa.
- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para contribuir a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de la entidad.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Disponer de medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y promover un entorno laboral libre de comportamientos sexistas.
- Actuar como agente tractor desde la perspectiva de su capacidad de influencia social y visibilizar su comportamiento con la igualdad.

6.2. Objetivos específicos

GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

- Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan para la Igualdad.
- Consolidar la Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad.
- Que todo el personal conozca la situación de igualdad en la organización para ser consciente de las fortalezas y de las necesidades de mejora.
- Incorporar la igualdad de oportunidades como valor estratégico y principio empresarial.

CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

- Garantizar la ausencia de elementos de discriminación directa e indirecta en los procesos de contratación.
- Informar al nuevo personal de los recursos existentes en materia de igualdad.



INFERRERPRESENTACIÓN
FEMENINA

- Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, especialmente en los sectores en los que están infrarrepresentadas.

CONCILIACIÓN
CORRESPONSABLE

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.

FORMACIÓN EN IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras para garantizar la igualdad de mujeres y hombres.

PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL

- Asegurar que el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se despliegue de manera eficaz y útil.

COMUNICACIÓN
INCLUSIVA

- Generalizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todos los documentos y soportes, tanto de comunicación interna como externa, que genere la organización.
- Difundir y fomentar el compromiso con la igualdad de oportunidades en el exterior y en las acciones de responsabilidad social.



7. PLAN DE ACCIÓN: DEFINICIÓN DE MEDIDAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y RESPONSABLES

Handwritten signature

Handwritten signature

Medida 1.1.

| EJE 1 | GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD | | | | |
|----------------------------------|--|----------------------|------|------|------|
| OBJETIVO | Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan para la Igualdad. | | | | |
| MEDIDA | 1.1. Garantizar la continuidad del proceso de implantación del plan para la igualdad, a través de la estabilidad del grupo de trabajo, y gracias al presupuesto necesario destinado anualmente para ello. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Dirección y Comisión de Igualdad | X | X | X | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | Pendiente establecer presupuesto para contratación de asistencia externa. | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> • Personas y cargos que forman la Comisión de seguimiento. • Nº de sesiones de trabajo del Comisión de seguimiento. • Actas de las reuniones | | | | |

Medida 1.2.

| EJE 1 | GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD | | | | |
|----------------------------------|--|----------------------|------|------|------|
| OBJETIVO | Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan para la Igualdad. | | | | |
| MEDIDA | 1.2. Vinculación de la dedicación horaria a las y los responsables de las acciones del Plan. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Dirección y Comisión de Igualdad | X | X | X | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | Dedicación horaria 7 horas /reunión | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> Nº de horas vinculadas. Actas de las reuniones. | | | | |

Medida 1.3.

| | | | | | |
|---|---|-----------------------------|------|------|------|
| EJE 1 | GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD | | | | |
| OBJETIVO | Consolidar la Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad. | | | | |
| MEDIDA | 1.3. Continuar con las sesiones formativas para la formación técnica de la Comisión. Se concreta el número de sesiones en 2 cada año (2024 y 2026). | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Comisión de Igualdad | | X | | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | 2 horas /sesión - Presupuesto necesario para las formaciones | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> • Número de sesiones formativas de la Comisión de seguimiento y número de horas que se necesitará para llevarlo a cabo. • Contenido de la formación. • Valoración de las sesiones formativas. | | | | |

Medida 1.4.

| EJE 1 | GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD | | | | |
|----------------------------------|--|----------------------|------|------|------|
| OBJETIVO | Que todo el personal conozca la situación de igualdad en la organización para ser consciente de las fortalezas y de las necesidades de mejora. | | | | |
| MEDIDA | 1.4. Garantizar que todo el personal dispone de información sobre la política de igualdad en la empresa. Para ello, se acuerda que la información irá junto con las nóminas que se envía a cada persona trabajadora, a fin de asegurar la recepción de los mismos. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Comisión de Igualdad | X | | X | |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | Dotación presupuestaria / número de horas | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres y hombres informados sobre avances del Plan de igualdad. • Tipo de canales de información utilizados. • Periodicidad de las comunicaciones/ año. | | | | |

Medida 1.5.

| | | | | | |
|----------------------------------|---|----------------------|------|------|------|
| EJE 1 | GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD | | | | |
| OBJETIVO | Incorporar la igualdad de oportunidades como valor estratégico y principio empresarial. | | | | |
| MEDIDA | 1.5. Incorporar explícitamente la igualdad de mujeres y hombres en todos los documentos de carácter estratégico: Plan estratégico, misión y valores, Plan de Euskera. Se concreta que en el año 2023 se elaborará el primer Plan estratégico de la organización, el cual será el primer documento a analizar. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Dirección y Comisión de Igualdad | X | X | X | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | Dedicación horaria 7 horas /reunión. | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> Nº Documentos estratégicos con la igualdad como valor estratégico incorporado. | | | | |

Medida 2.1.

| | | | | | |
|----------------------------------|--|----------------------|------|------|------|
| EJE 2 | CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN | | | | |
| OBJETIVO | Garantizar la ausencia de elementos de discriminación directa e indirecta en los procesos de contratación. | | | | |
| MEDIDA | 2.1. Recogida periódica de datos desagregados por sexo sobre los procesos selectivos (nº de mujeres aspirantes, nº de mujeres y hombres contratados...). | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Personal | | X | | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | No precisa de dotación presupuestaria | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> Nº de procesos selectivos desagregados por sexo. | | | | |

Medida 2.2.

| | | | | | |
|----------------------------------|--|----------------------|------|------|------|
| EJE 2 | CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN | | | | |
| OBJETIVO | Informar al nuevo personal de los recursos existentes en materia de igualdad. | | | | |
| MEDIDA | 2.2. Incorporar información sobre el plan de igualdad en el manual de acogida al nuevo personal. Se concreta que esta información será en formato tríptico que se entregará junto a la formación referida a la prevención, la cual se realiza en formato presencial. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Prevención y Comisión de Igualdad | X | X | X | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | Pendiente establecer presupuesto para contratación de asistencia externa. | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> • Nuevo personal informado • Protocolo de acogida adaptado | | | | |

Medida 3.1.

| | | | | | |
|----------------------------------|---|----------------------|------|------|------|
| EJE 3 | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | |
| OBJETIVO | Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, especialmente en los sectores en los que están infrarrepresentadas. | | | | |
| MEDIDA | 3.1. En igualdad de condiciones de idoneidad, y siempre que sea posible, dar prioridad al sexo subrepresentado en dicho puesto de trabajo. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Dirección y Responsable Personal | X | X | X | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | No precisa de dotación presupuestaria | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> Nº de nuevas incorporaciones por sexos/ y posición /año. Convocatorias con mensaje de acción positiva incorporado. | | | | |

Medida 3.2.

| | | | | | |
|----------------------------------|---|----------------------|------|------|------|
| EJE 3 | INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | | | | |
| OBJETIVO | Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, especialmente en los sectores en los que están infrarrepresentadas. | | | | |
| MEDIDA | 3.2. Informar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Comisión de Igualdad | X | | X | |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | No precisa de dotación presupuestaria | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres informadas. • Método de motivación • Acta de reunión | | | | |

Medida 4.1.

| | | | | | |
|----------------------------------|--|----------------------|------|------|------|
| EJE 4 | CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE | | | | |
| OBJETIVO | Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla. | | | | |
| MEDIDA | 4.1. Analizar el grado de utilización por parte de mujeres y hombres de las medidas y/o servicios de conciliación implantados en la empresa. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Comisión de Igualdad | | X | | |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | No precisa de dotación presupuestaria | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, según sexo. | | | | |

Medida 5.1.

| | | | | | |
|----------------------------------|---|----------------------|------|------|------|
| EJE 5 | FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES | | | | |
| OBJETIVO | Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras para garantizar la igualdad de mujeres y hombres. | | | | |
| MEDIDA | 5.1. Impartir la formación y sensibilización básica en materia de igualdad de mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla. Se concreta que, ante la dificultad de parar el servicio de manera generalizada, la formación se ofrecerá de manera anual a distintos grupos de personas, garantizándose que al finalizar la vigencia de este Plan la totalidad de la plantilla la haya recibido. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Comisión de Igualdad | X | X | X | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | Pendiente establecer presupuesto para contratación de asistencia externa / Dedicación 2 horas/año. | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de la plantilla que ha recibido acciones de sensibilización. • Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales, sexo que ha recibido formación en igualdad y tipo de formación y número de horas de formación recibida. | | | | |

Medida 6.1.

| | | | | | |
|----------------------------------|--|----------------------|------|------|------|
| EJE 6 | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | | | | |
| OBJETIVO | Asegurar que el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se despliegue de manera eficaz y útil. | | | | |
| MEDIDA | 6.1. Llevar un seguimiento de las situaciones de acoso sexual y acoso sufrido por razón de sexo en la empresa. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Asesoría Confidencial | X | X | X | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | No precisa de dotación presupuestaria | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y resoluciones tomadas. Número de acciones de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas y personas de la plantilla participantes. | | | | |

Medida 6.2.

| | | | | | |
|----------------------------------|--|----------------------|------|------|------|
| EJE 6 | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | | | | |
| OBJETIVO | Asegurar que el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se despliegue de manera eficaz y útil. | | | | |
| MEDIDA | 6.2. Analizar un caso práctico lo más real posible para asegurar que, ante una queja o denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Asesoría Confidencial conoce cómo aplicar el protocolo. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Asesoría Confidencial | X | X | X | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | No precisa de dotación presupuestaria | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y resoluciones tomadas. Número de acciones de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas y personas de la plantilla participantes. | | | | |

Medida 7.1.

| | | | | | |
|----------------------------------|---|----------------------|------|------|------|
| EJE 7 | COMUNICACIÓN INCLUSIVA | | | | |
| OBJETIVO | Generalizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todos los documentos y soportes, tanto de comunicación interna como externa, que genere la organización. | | | | |
| MEDIDA | 7.1. Revisar periódicamente diversos documentos para garantizar que toda la documentación se realiza con lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas. Se concreta que a la empresa externa responsable de llevar la comunicación de la organización se le trasladará este compromiso. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Comisión de Igualdad | X | X | X | X |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | No precisa de dotación presupuestaria | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> • N° de soportes y documentación revisada con perspectiva de género. • Grado de sistematización del uso no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos (bajo-medio-alto). • Entidades y grupos de interés informados. | | | | |

Medida 8.1.

| | | | | | |
|----------------------------------|---|----------------------|------|------|------|
| EJE 7 | COMUNICACIÓN INCLUSIVA | | | | |
| OBJETIVO | Difundir y fomentar el compromiso con la igualdad de oportunidades en el exterior y en las acciones de responsabilidad social. | | | | |
| MEDIDA | 8.1. Difusión externa (publicación en la web, nota de prensa, a clientela y proveedores) para visibilizar del compromiso por la igualdad de BADESA y difusión del II. Plan de Igualdad. | | | | |
| RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN | ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE: | PERIODO DE EJECUCIÓN | | | |
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | Comisión de Igualdad | X | | | |
| PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA | No precisa de dotación presupuestaria | | | | |
| INDICADORES DE PROCESO | <ul style="list-style-type: none"> • Resumen de las acciones y evaluación del impacto interno y externo que hayan podido tener. • Número y canales de comunicación utilizados | | | | |



8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Handwritten blue ink marks, possibly initials or a signature.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad nos servirán para valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos, para definir nuevas estrategias de cara a lograr los objetivos no cumplidos y para preparar nuevos objetivos futuros. La evaluación nos indicará si las acciones se han desarrollado en base a los principios fijados, y, además, nos servirá para analizar su influencia en la asociación. Concretamente, gracias a la evaluación conoceremos el nivel de acercamiento al objetivo general, el ritmo y el coste que ello ha supuesto. Así, si fuera necesario, tendríamos la posibilidad de adecuar la planificación.

8.1. Seguimiento

A través del seguimiento, tendremos la oportunidad de ver cómo se está dirigiendo el proceso. Por lo tanto, prestaremos atención al desarrollo de las medidas. Así, se analizará cómo se están desarrollando y si se están cumpliendo los objetivos inicialmente fijados.

Cuando hablamos de medidas, tendremos en cuenta las siguientes cuestiones:

- ¿Las acciones realizadas hasta el momento nos ayudarán a lograr el objetivo general?
- ¿Los recursos que se han previsto son suficientes para poner en marcha las acciones?
- ¿Los resultados obtenidos justifican las inversiones realizadas?

Para responder a las cuestiones comentadas, se tendrá en cuenta el objetivo general, los objetivos concretos, las acciones y los procedimientos.

Pero al mismo tiempo, para poder analizar el proceso, convendría incluir además de las preguntas anteriores las siguientes:

1. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado en el proceso?
2. ¿Qué función tienen las mujeres y los hombres en la evolución del proceso? ¿Cómo se reparten las responsabilidades?
3. ¿Cómo perciben el proceso las personas que han participado? ¿Ha tenido alguna influencia el proceso en su empoderamiento, bien como colectivo dentro de la asociación o bien a nivel personal (mediante la sensibilización, como aprendizaje, cambiando tendencias, creando redes...)?



8.2. Evaluación

Las evaluaciones nos ayudarán a conocer la situación del plan en cuanto al objetivo general. Además de la información obtenida a través del seguimiento y la información que proporcionen los indicadores de seguimiento, utilizaremos las referencias proporcionadas por los objetivos específicos y el objetivo general.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá tres veces al año para hacer un seguimiento adecuado del Plan, pudiendo convocarse, en su caso, reuniones extraordinarias.

Anualmente se recogerá un documento con información sobre el grado de cumplimiento e impacto del Plan y se compartirán y analizarán los resultados con la representación legal de las personas trabajadoras.

| Plazo | Objetivo |
|-----------------------------|--|
| Cuatrimestralmente | Reunión seguimiento del Plan de Igualdad |
| Último cuatrimestre del año | Elaboración de la programación operativa del siguiente año |
| Anualmente | Elaboración del informe anual de seguimiento |



9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



[Handwritten signature]

9.1. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento


Tras la aprobación del II Plan para la Igualdad, se acuerda el seguimiento se realice por una comisión denominada **Comisión de Igualdad**, la cual será equilibrada en cuanto al sexo de las personas trabajadoras y contará con personas con formación en igualdad. Además, se acuerda que, por cuestiones operativas esta comisión y la de la organización BADESA se juntarán para hacer las mismas. Está formada por los siguientes cargos:

| Nombre y apellidos | Cargo | Representación |
|---------------------------|-----------------------|----------------|
| Lorea Otamendi Mugika | Técnica salud laboral | Parte empresa |
| Koldo Aranburu Goikoetxea | Oficial conductor RU | RLT |
| Iratxe Bravo Sánchez | Oficial conductora RU | RLT |

La Comisión de Igualdad se reunirá como mínimo en los plazos indicados en el punto 7.1. de este documento y tendrá las siguientes **FUNCIONES**:

- Coordinar la implementación de los objetivos, acciones del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Gestionar los objetivos, concretando responsabilidades y planteando o sugiriendo herramientas y metodologías adecuadas para ello.
- Elaborar el plan operativo anual y el informe de evaluación.
- Realizar el seguimiento del Plan.
- Controlar el grado de cumplimiento de lo planificado, detectar nuevas áreas de mejora.
- Realizar una interlocución permanente entre las distintas áreas de la organización en materia de cuestiones de género.





10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Handwritten signature in blue ink.

El procedimiento de modificación es el siguiente, incluyendo el procedimiento para resolver las discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, salvo que la normativa legal obligue a su adaptación:

- En caso de desacuerdo entre las personas que componen la Comisión de Igualdad sobre el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación de este Plan de Igualdad, las partes se comprometen a no utilizar medidas sin delegar previamente en la Comisión de Igualdad.
- En el caso de que en el seno de la Comisión de Igualdad no se haya podido resolver algún problema conflictivo relativo al cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación de este Plan de Igualdad, las partes trasladarán el asunto a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.





LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Hitzarmena edo Akordioa: MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA**Espedientea: 20/11/0268/2022****Data: 23/12/2022****Gaia: INSKRIPZIOAREN KOMUNIKAZIOA (ARGITALPENIK GABE)****Hartzailea: YOSU ARRAIZ ARAMBURU****Kode 20101782112022.**

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Gipuzkoako Lurralde ordezkariera. Honen bidez, ebazten da **MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA** enpresaren Berdintasun Plana inskribatu, eta gordailu egitea.

AURREKARIAK

Bakarra. 2022ko abenduaren 21ean, aurkeztu da **MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA** enpresaren berdintasun plana, negoziazio-batzordeak adostutakoa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Berdintasun-plana Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan ezarritakoaren esparruan aurkeztu da, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 2. eta 11. artikuluekin lotuta.

Bigarrena. 9/2011 Dekretuak, urtarrilaren 25ekoa (2011-02-15eko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria), Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa, bere 5. artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria).

Honen ondorioz,

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, por la que se dispone la inscripción y depósito del Plan de Igualdad de la empresa **MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA**.

ANTECEDENTES

Único. El día 21 de diciembre de 2022, se ha presentado el plan de igualdad de la empresa **MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA**, acordado por la comisión negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El plan de igualdad se ha presentado en el marco de lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con los artículos 2 y 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.

Segundo. La competencia prevista en artículo 5 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011), corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con lo establecido en el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021).

En su virtud,

Código DIR3 : A16007467



LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

EBATZI DUT:

Bakarra. MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA enpresak aurkeztu duen Berdintasun plana inskribatzea.

RESUELVO:

Único. Ordenar la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA.

DELEGADO TERRITORIAL EN FUNCIONES,
JUAN MARIA ESNAOLA MENDIZABAL

FIRMADO POR: JUAN MARIA ESNAOLA MENDIZABAL
EAĒko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2)
Firma Válida

Código DIR3 : A16007467