

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

ASASAM

FEBRERO 2022



EDE
FUNDAZIOA

Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género

EDE

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	4
2.1.	Marco normativo y conceptual.....	4
2.2.	¿Qué es igualdad para Asasam?	5
2.3.	Convenio de aplicación	7
3.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	10
4.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	12
5.	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD	12
6.	INFORME DIAGNÓSTICO. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS EN ASASAM.....	18
7.	RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD	22
8.	OBJETIVO GENERAL	22
9.	ESTRUCTURA DEL PLAN	23
10.	PLAN DE ACCIÓN	24
11.	SISTEMA DE GESTIÓN	77
12.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN,	81
13.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	82
13.1.	EVALUACIÓN DE PROCESO.....	84
13.2.	EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	85
13.3.	EVALUACIÓN DE IMPACTO.....	85
13.4.	MEMORIA.....	86
13.5.	COMUNICACIÓN.....	86
14.	ANEXOS SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD	88
14.1.	FICHA DE SEGUIMIENTO	88
14.2.	CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO	88
14.3.	MODELO PARA INFORME DE SEGUIMIENTO	88
15.	ANEXOS EVALUACIÓN PLAN IGUALDAD	88
15.1.	CUESTIONARIO PARA LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	88
15.2.	CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN	88
15.3.	CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA	88
15.4.	MODELO INFORME DE EVALUACIÓN.....	88

1. INTRODUCCIÓN

La existencia de igualdad formal dentro de la institución empresarial no garantiza la existencia de una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres. El peso de la tradición en los roles que mujeres y hombres desempeñan hace que las mujeres tengan una situación de partida menos favorable. La mayor responsabilidad sobre las tareas familiares y domésticas que las mujeres asumen y las interrupciones durante el periodo reproductivo de sus vidas, constituyen factores clave para su carrera profesional. La discriminación no siempre es visible. A veces se esconde en procesos aparentemente neutros. Otras veces no es visible por falta de sensibilización de quien discrimina. En otras ocasiones influye la resignación de la persona discriminada.

Son muchos los argumentos que podrían darse para defender el principio de igualdad: la búsqueda de una empresa de calidad, el aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal, que puede aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo o la responsabilidad de la empresa como creadora y difusora de roles sociales.

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, pretende establecer en la organización los mecanismos que conlleven la garantía del principio de igualdad, implantando un sistema de gestión empresarial, libre de cualquier tipo de discriminación tanto directa, como indirecta.

Para la elaboración de este Plan para Igualdad **se ha realizado previamente un exhaustivo estudio**, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual, **que ha permitido plantear unos objetivos de mejora** incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado necesidades de mejora.

A continuación y a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación por sexo y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en Asasam

Así, se ha incidido expresamente en áreas como la cultura organizacional, los procesos de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones, la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, la comunicación y la actividad externa de la entidad.

Este Plan de igualdad continúa con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres por lo que servirá de guía para que la Comisión, pueda hacer un seguimiento de las acciones incorporadas a dicho plan.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todos los partícipes sociales de la entidad y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en Asasam.

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

2.1. Marco normativo y conceptual

La legislación específica en materia de igualdad de género, en consonancia con los acuerdos supranacionales de las Naciones Unidas y de la Comunidad Europea, parten del carácter estructural de la desigualdad y de la existencia de un modelo de relaciones asimétricas de poder de mujeres y hombres que debe ser cuestionado para dar paso a otro paradigma de identidad y de relación entre los sexos que se adecue, de forma más precisa, a los principios de igualdad y ciudadanía plena, desde el respeto a la diferencia y a la diversidad.

Se entiende de interés que el I Plan interno para la igualdad haga suyo el concepto de “igualdad” señalado en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la cual entiende que la igualdad ha de ser tomada en un sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder, a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquellos. Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia a la imposición y generalización del modelo masculino. Se trata, en suma, dice la ley, de que las mujeres y hombres sean iguales en la diferencia.

El concepto de igualdad que se señala en la Ley 4/2005 para la igualdad establece la necesidad de tener en cuenta la diversidad de las mujeres, y también de los hombres. En este sentido, es preciso que las políticas de igualdad y, por tanto, el I Plan interno para la igualdad, tenga en cuenta que, además de la discriminación y desigualdad de género, pueden existir otras circunstancias (la clase, la edad, la discapacidad, la opción sexual, la inmigración, la etnia, etc.) que, en concurrencia, generan o puedan generar discriminación múltiple, con el consiguiente efecto negativo en el desarrollo homogéneo del objetivo de igualdad para el conjunto de las mujeres, y también de los hombres.

Otros conceptos básicos de este Plan, son los relativos a:

- **Segregación horizontal y vertical:** concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).
- **Cultura organizacional:** valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de una organización.
- Por su parte, el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, busca dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad de mujeres y hombres.
- En este sentido, modifica el apartado 2 del artículo 45 de la Ley 3/2007 que señala que las

organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y, con esta finalidad establecerán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas a negociar, y en su caso a acordar con la representación legal de la plantilla. Además, en el caso de las que tienen más de 50 personas, las medidas de igualdad se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan para la igualdad.

- Por su parte, el artículo 46 de la citada ley, especifica que los planes de igualdad fijarán los objetivos, las estrategias y las prácticas a adoptar en materia de igualdad, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2.2. ¿Qué es igualdad para Asasam?

Razón social	ASASAM. Asociación Ayalesa de Familiares y Personas con Enfermedad Mental
NIF	G-01048594
Domicilio social	Hiru Gurutzeta, 5 behea 01400 Ludio (Araba) C/Tres Cruces,5 bajo 01400 Llodio (Alava) Tlf: 94 4034690 – 94 6726446
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1989
Responsable de la entidad	M ^a Ángeles Arbaizagoitia
Responsable de igualdad	Rocío Matías
Sector de actividad	Salud mental
Dimensión personas trabajadoras	Mujeres: 14 Hombres: 5 Total:19
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres. Emakunde (2021)
Representación legal de la plantilla	Mujeres: 0 Hombres: 1 Total: 1

Pasos en igualdad

En ASASAM llevamos años apostando por la igualdad y entendemos que es un tema que afecta a todos y todas y, por tanto, un asunto transversal. Por tanto, se ha realizado un análisis de todos los servicios que ofrecemos con el objetivo de aplicar la perspectiva de género en todos ellos.

Para dar respuesta a esta situación, en ASASAM se inició ya hace unos años un proceso de incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad, tanto en la toma de decisiones

por parte de la Junta Directiva como en el funcionamiento y desarrollo de los programas que conforman la asociación, así como en nuestra labor en la comunidad.

En los Estatutos de la Entidad (artículo 2), figura como uno de nuestros fines el promover la igualdad de oportunidades, especialmente la igualdad de las mujeres y hombres en nuestro ámbito de intervención.

En el año 2017 se llevó a cabo del primer diagnóstico de igualdad dentro de ASASAM, dando lugar finalmente al I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ASASAM 2017-2020. A través de dicho Plan, se establece un modelo de gestión y de trabajo con el objetivo de facilitar la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, creando para ello diversas estructuras y grupos de trabajo con el BT (Berdintasun Taldea) que funciona de manera permanente planificando, realizando seguimiento de acciones y evaluando progresos e impactos de estas. Paralelamente también se han creado diversos grupos temporales de trabajo (ABBT – Aldiz Baterako Berdintasun Taldeak) con el objetivo de impulsar, diseñar y llevar a cabo diferentes medidas, resultados y acciones del Plan.

Durante estos años de implementación del I Plan de igualdad de ASASAM, se han creado 5 grupos de trabajo temporales: ABBT Conciliación, ABBT Comunicación, ABBT Acoso Sexual, ABBT perfiles y ABBT Perspectiva de Género en servicios.

Además, cada año realizamos un Plan Operativo Anual (POA) donde se establecen las acciones a desarrollar durante los próximos meses, así como la evaluación de este a final de cada año.

En el año 2020, se ha realizado una prórroga del plan debido a la imposibilidad de llevar a cabo las acciones previstas debido a los meses de confinamiento domiciliario y a la pandemia sanitaria en la que todavía estamos inmersos, dando lugar por tanto al desarrollo de las acciones del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ASASAM 2017-2021 durante este año 2021.

Entre los hitos del área de igualdad de ASASAM se encuentra la elaboración del Protocolo para atender y prevenir el Acoso sexual y por razón de sexo de la entidad. La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales, como la dignidad, la integración física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. Además, tomando en cuenta, que, dentro del colectivo de personas con enfermedad mental grave, cuando se es mujer, se incrementa sensiblemente el riesgo de sufrir violencia de género, por tanto, el haber padecido este tipo de situaciones convierte a este grupo en uno de mayor vulnerabilidad.

2.3. CONVENIO DE APLICACIÓN

El marco que regula las condiciones laborales de la plantilla y la propia actividad de Asasam viene definido por el II Convenio Colectivo para el sector de la intervención social de Álava.

La actividad de la entidad está regulada por el **II Convenio Colectivo de Intervención Social de Álava**.¹ El artículo 14. Cláusula general de no discriminación, Capítulo I. Contratación hace referencia a:

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, opción sexual, religión, étnica, opción política o sindical o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma entidad en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo, asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las entidades del ámbito de la intervención social en Álava de acuerdo con los contenidos referidos en el de:

- *La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*
- *La declaración conjunta adoptada en la cumbre sobre el diálogo social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: “declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo”.*
- *Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la se modifica la Directiva 76/207/CEE.*

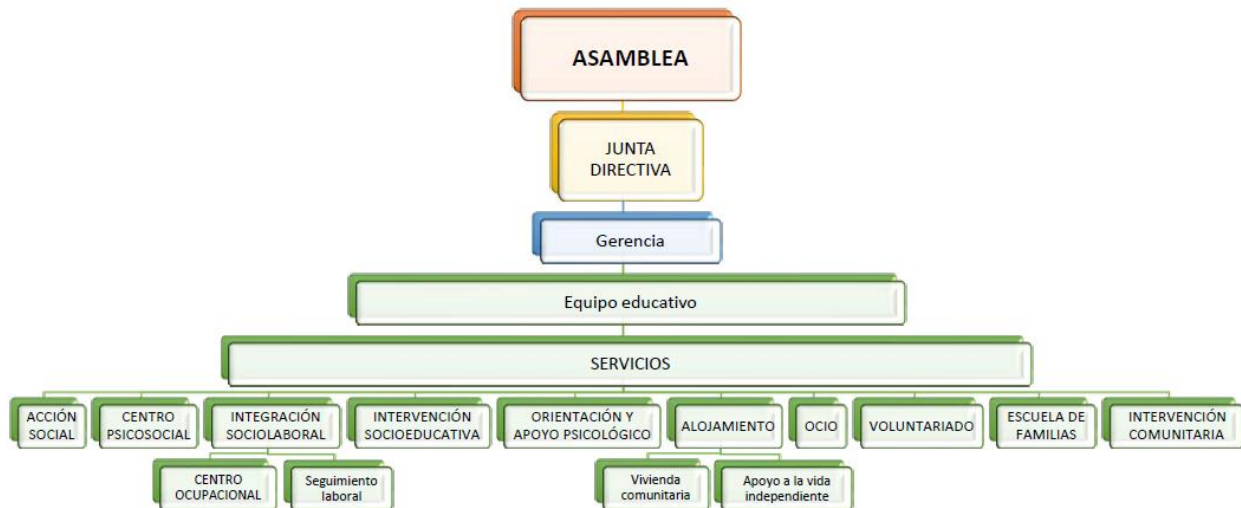
¹ Convenio Intervención Social de Álava: https://www.araba.eus/botha/Boletines/2018/075/2018_075_02455_C.pdf

Así mismo, en el Artículo 39. Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento: suspensiones de contrato, permisos y excedencias en estas situaciones.

...Las entidades afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/199 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, y en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Este mismo documento hace referencia a que la entidad debe contar con un protocolo de actuación ante situaciones de violencia o acoso en el desempeño de las funciones laborales.

La estructura organizativa de la entidad es la siguiente:



Se ha tomado como referencia al personal de Asasam, a fecha de junio de 2021. Asasam está formada por una plantilla de 19 personas², de las cuales 14 son mujeres y 5 son hombres). Se trata por tanto de una **entidad feminizada**³, en donde las mujeres tienen una mayor presencia en todos los niveles y puestos.

El siguiente gráfico, representa a nivel general la distribución de mujeres y hombres en Asasam.

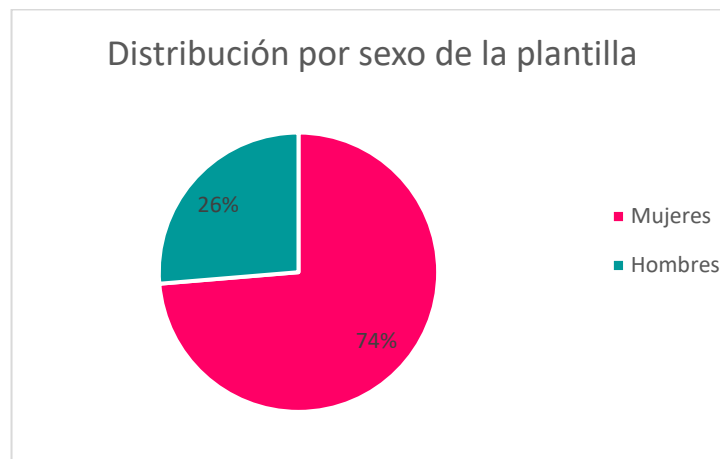


Gráfico. Distribución del personal por sexo a fecha junio de 2021

Este dato se considera que es debido a que el Tercer Sector Social, al que pertenece la misma, tiene una presencia muy alta de mujeres en los equipos profesionales.

A nivel organizativo, hay una presidenta y una persona en la dirección y el resto de la plantilla se sitúa en el nivel operativo, en un 68% mujeres y en un 26% hombres, en representación de los siguientes puestos de trabajo:

- Psicología
- Trabajo social
- Educación social
- Integración social
- Monitorado
- Administración
- Limpieza

² El periodo de referencia para el que se ha tomado datos de la plantilla es el año 2021.

³ Se considera empresa feminizada aquella en la que las trabajadoras son más del 60%. Por el contrario, se considera empresa masculinizada cuando hay más del 60% de trabajadores.

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

En Asasam hay un alto grado de implicación con la igualdad. Este **compromiso** tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en la entidad. Con esta finalidad, desde la Junta directiva y la gerencia han reiterado su compromiso hacia la igualdad, a través de un escrito que han hecho llegar a toda la plantilla, para dar respuesta a las desigualdades y necesidades detectadas en el marco del nuevo escenario normativo en materia de igualdad.

Asasam puso en marcha el proceso de elaboración del plan para la igualdad, con la apertura a la negociación y constitución de la comisión negociadora. En su caso, cuenta con un representante sindical, hombre, que representa al sindicato CC.OO. La Comisión Negociadora está compuesta por una persona de la representación sindical y por la presidenta de la entidad. Este proceso de constitución quedó formalizado mediante acta el 15 de septiembre de 2021. La comisión de igualdad está acompañada de otras personas de la entidad encargadas de promocionar la igualdad en la entidad, y que ya venían participando como grupo de trabajo en Asasam.

Las personas que ostentan **legitimación para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo** son:

- M^a Ángeles Arbaizagoitia. Presidenta de Asasam
- Jon Alain Ovejas. Representante Sindical

Así mismo, se informó al resto de la plantilla de la propuesta de trabajo para seguir avanzando en materia de igualdad en la entidad.

Las **funciones** de la comisión negociadora son las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fue aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la presidencia y la secretaría de la comisión negociadora recaigan alternativamente en cada una de las representaciones.

Adopción de acuerdos

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

La comisión negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de **desacuerdo**, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del plan de igualdad en los términos previstos en el real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Procedimiento de modificación

Las modificaciones del plan se realizarán siempre, en su caso, tras someterlas a aprobación por escrito por todas las personas miembro de la comisión negociadora de seguimiento.

A fin de resolver cuantas discrepancias pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de este plan de igualdad, y no habiendo averencia en la comisión negociadora de seguimiento del mismo, las partes firmantes se obligan a someterse a los procedimientos que, a tal efecto, tenga establecidos Emakunde – Instituto Vasco de las Mujeres y, en su defecto, al procedimiento voluntario para la solución de conflictos laborales (PRECO), mediante la conciliación, mediación o arbitraje, que tiene previsto el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi (CRL).

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad, en cuanto a su **ámbito personal**, en la medida y con el alcance que cada situación efecta, se aplicará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena en Asasam.

Con relación a su **ámbito territorial**, el plan de igualdad de Asasam, resulta de aplicación en todos los centros de trabajo que constituyen la asociación en la actualidad y durante su vigencia. No obstante, este plan de igualdad tiene en consideración la búsqueda de impacto sobre personas usuarias, clientela, colaboraciones, empresas proveedoras de servicios y la sociedad en general.

Con relación a su **ámbito temporal**, entra en vigor el tras la fecha de la firma de las partes, con una duración de 4 años. Esto es desde de 2022 hasta de 2025.

5. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Asasam, ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta en materia de igualdad de oportunidades de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Este estudio de diagnóstico es la base que ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la entidad y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

La primera aproximación al diagnóstico de Asasam fue impulsada por la Dirección y la Comisión de Igualdad.

Tomando como referencia la metodología propuesta por Emakunde para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad (2019), se ha hecho uso de otros procesos y enfoques desarrollados por el Ministerio de Igualdad.

Datos cuantitativos

Para la recogida de datos cuantitativos se hará uso de tres herramientas facilitadas por EDE Fundazioa, y adaptadas a la nueva normativa vigente.

- un Excel para la recogida de los indicadores. Herramienta de análisis de plantilla por sexo. Ministerio de Igualdad.
- un Excel de valoración de puestos de trabajo. Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Ministerio de Igualdad.

- una Encuesta de opinión para toda la plantilla. Encuesta opinión Emakunde.
- Un Excel de igualdad retributiva. Herramienta de Registro Retributivo⁴. Ministerio de Igualdad.

El Excel para la **recogida de los indicadores** contiene información desagregada por sexo para cada uno de los siguientes apartados:

- Plantilla total y según niveles y puestos
- Edad
- Responsabilidades familiares
- Nacionalidad
- Discapacidad
- Formación
- Tipo de contrato y jornada
- Procesos de selección, promoción, formación
- Acogimiento a medidas de conciliación
- Retribuciones
- Etc.

El Excel de **registro retributivo**, es una herramienta que permite cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. La herramienta ha sido acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

El Excel de **Valoración de Puestos de Trabajo**, es una herramienta del Ministerio de Igualdad que permite identificar trabajo de igual valor en la entidad.

La **Encuesta a la plantilla** recoge las percepciones de mujeres y hombres en los siguientes ítems:

- % que consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres
- % que consideran que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres
- % que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres

⁴ Herramienta de registro retributivo, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (actualizada a noviembre de 2021).

- % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal
- % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales
- Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad
- % que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas
- % de personas que se han sentido discriminadas por razón de sexo en esta entidad
- % que consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales
- % que consideran que tienen estabilidad en su puesto de trabajo
- Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada
- Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada
- % que consideran que en la empresa se exige disponibilidad fuera del horario laboral
- % que creen que es importante la relación con clientela y agentes claves en espacios de ocio fuera del horario laboral.
- % que creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad.
- % que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.

Datos cualitativos

Recogida de análisis, opiniones y percepciones de informantes clave a través de:

- una encuesta de opinión a la plantilla
- y 3 entrevistas en profundidad.
- Revisión documental: convenios colectivos de aplicación.

Se ha incluido también un análisis de la entidad respecto a su **cultura organizacional** desde el punto de vista de hábitos, creencias/valores y comunicación/simbología, teniendo en cuenta de manera equitativa las realidades, necesidades y oportunidades para mujeres y hombres, según indicadores de la herramienta de “Autodiagnóstico de cultura organizacional” desde criterios de igualdad de la Red Bai Sarea”.

Este documento también tendrá como análisis la **dimensión externa de la entidad**: análisis de la inclusión de criterios de igualdad con proveeduría, colaboraciones y alizanzas y en acciones de responsabilidad social, si hubiere, grado de participación social en redes, foros, etc relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

El plan para la igualdad es una estrategia para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización, en igualdad de condiciones en todos los niveles y áreas de la entidad.

El **proceso de trabajo** se ha estructurado en 4 fases:

- **FASE 1:** Planificación y constitución del equipo de igualdad y la comisión negociadora.
- **FASE 2:** Elaboración, negociación y aprobación del Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres 2021.
- **FASE 3:** Elaboración, negociación y aprobación del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Asasam 2022 – 2025.

FASE 1: Planificación y constitución del equipo de igualdad y la comisión negociadora.

Una vez planificado el proceso de trabajo, se constituye el equipo de igualdad con el que se va a trabajar la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, y se convoca a la comisión negociadora para dar apertura al proceso de negociación.

El equipo de igualdad está formado por:

- Rocío Matías Blanco (Gerente)
- Gurutze Villanueva Etxebarria (trabajadora social).
- Elena Etxebarria Goitia (psicóloga).
- Josune Larreategi Fernández de Gamboa (psicóloga).
- Naiara Gabiña Atxa (educadora social).

La comisión negociadora está formada por:

- Jon Alain Ovejas Nuñez (enlace sindical).
- M^a Ángeles Arbaizagoitia Telleria (presidenta de ASASAM).

FASE 2: Elaboración, negociación y aprobación del Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres 2021

Para la realización del diagnóstico se procede a la recogida de datos cuantitativos y cualitativos relacionados con los indicadores principales para identificar brechas de género y con los elementos de la cultura organizacional que inciden en la misma. A partir del análisis e interpretación de estos datos se elabora diagnósticos sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres de Asasam. Que queda **aprobado por la comisión negociadora de diciembre de 2021.**

<p>a) Revisión documental</p>	<p>Valoración de la trayectoria previa en igualdad de mujeres y hombres en Asasam.</p> <p>Documentos clave de gestión y desarrollo de personas</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Diagnósticos y Planes internos de otras entidades del sector</p>
<p>b) Aproximación cuantitativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos de características de la plantilla - Datos cuantitativos relacionados con los procesos de gestión de personas (acceso y provisión, formación, conciliación corresponsable, salud laboral, retribución) 	<p>Base de datos de personal de Asasam</p> <p>Tablas acumuladas de procesos de gestión de personas</p>
<p>c) Aproximación cualitativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos cualitativos relacionados con los procesos de gestión de personas (acceso y provisión, formación, conciliación corresponsable, salud laboral, retribución) - Opiniones sobre la igualdad de mujeres y hombres en Asasam y sobre la cultura organizacional con criterios de igualdad. 	<p>Entrevistas en profundidad</p> <p>Se han realizado 3 entrevistas a 2 mujeres y 1 hombre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidenta (mujer) - Gerente (mujer) - Representante sindical (hombre) <p>En estas entrevistas se han tratado los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trayectoria de su ámbito en materia de igualdad de mujeres y hombres en Asasam. - Identificación de documentos clave de su ámbito. - Descripción de funciones y procesos de trabajo que desarrolla.

- Opiniones sobre algunas brechas de género identificadas en el diagnóstico cuantitativo.
- Cuestiones relacionadas con la cultura organizacional igualitaria relacionada con su ámbito de trabajo.
- Debilidades y Fortalezas

Encuesta de opinión

Se ha realizado una encuesta que recoge las opiniones del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres en Asasam, cogiendo como base la encuesta que propone Emakunde y poniendo el foco en dos ámbitos: procesos de gestión de personas y cultura organizacional. Se ha pasado a toda a plantilla a través de la aplicación de Encuestafacil.

La encuesta ha sido enviada a 19 personas (14 mujeres y 5 hombres) y ha respondido la totalidad de la plantilla.

Aprobación del Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres

El informe diagnóstico fue aprobado por la comisión negociadora el de diciembre de 2021.

FASE 3: Elaboración, negociación y aprobación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Asasam

Al inicio de esta fase se realizó una formación en la que se trataron aspectos que pudieran servir de guía y herramienta para conocer los diferentes procesos de gestión y desarrollo de personas desde la perspectiva de género. Algunos de estos ámbitos fueron los procesos de selección, promoción y desarrollo y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

El plan de igualdad ha sido negociado en el seno de la comisión de igualdad de Asasam para su puesta en marcha.

La comisión de negociadora y el equipo motor han participado en 3 sesiones formativas y mantenido 6 reuniones durante el periodo de septiembre a diciembre de 2021.

6. INFORME DIAGNÓSTICO. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS EN ASASAM

Se presentan a continuación las principales conclusiones identificadas en el informe diagnóstico:

Características de la plantilla

- Asasam está formada por una plantilla de 19 personas, de las cuales 14 son mujeres y 5 son hombres). Se trata por tanto de una **entidad feminizada**, en donde las mujeres tienen una mayor presencia en todos los niveles y puestos.
- A nivel organizativo, hay una presidenta y una persona en la dirección y el resto de la plantilla se sitúa en el nivel operativo, en un 68% mujeres y en un 26% hombres, en representación de los siguientes puestos de trabajo: psicología, trabajo social, educación social, integración social, monitorado, administración y limpieza.
- Se observa que las mujeres se distribuyen en todas las franjas de edad, y de manera exclusiva en las franjas consideradas como de maternidad – paternidad, entre 25 y 45 años. No es el caso de los hombres donde el grueso de edad se sitúa entre los 35 y 39 años.
- Algunos indicadores destables del análisis del equilibrio por edad es el referente a las tasas relativas de presencia de mujeres y hombres por edad.
 - Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres entre 25 y 24 años:0,45
 - Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres entre 35 y 50 años: 1,06
 - Tasa relativa de presencia de mujeres/mujeres mayores de 50 años: 1,36

- En relación con las responsabilidades familiares nos encontramos que, el 47% de las personas que trabajan en Asasam tienen menores a cargo, de las cuales 42% de las mujeres de la entidad y el 5% de los hombres, tienen cargas familiares con edades comprendidas entre los 0 y los 11 años. El grueso de edad de menores se sitúa entre los 3 y los 11 años.
- Hay una adecuación a nivel general con relación a los estudios de la persona con el puesto.

Procesos de selección y contratación

- Hay procedimientos de selección y contratación. Estos procesos integran la perspectiva de género. No está sistematizada la recogida de información.
- Respecto a los datos recogidos en la **encuesta** relativos a la opinión sobre la igualdad en los procesos de selección, se observa que el 76% de las personas encuestadas considera, que el proceso de selección que se lleva a cabo en la entidad garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres. Esta percepción es apoyada por el 83 % de mujeres y el 75% de hombres.
- Las personas encargadas de realizar la selección de personal en Asasam, aunque cuentan con **formación en igualdad**, necesitan seguir formándose en materia de igualdad.
- No se recoge **información sistematizada de los procesos de selección y contratación** en la entidad. Los datos recogidos del proceso de selección tienen que ser recogidos por sexo para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- El **plan de acogida** debe recoger información del plan de igualdad para que todas las personas que acceden a la entidad puedan conocer sus derechos, sus condiciones laborales y de gestión de la entidad con criterios de igualdad.

Formación

- Se recogen datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación para cada una de las personas en los últimos años. No se diferencia en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Se ofrece Información sobre la formación necesaria, que es proporcionada por Asasam, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
- Se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.
- Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo, se tiene en cuenta.
- Se recoge el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y entre los distintos puestos de trabajo.

Promoción profesional

- Hay un procedimiento de promoción profesional pero no se recoge el número de personas que promocionan con información desagregada por sexo.
- Los criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento integran la perspectiva de género.
- El sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.
- No existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.
- Se describe el puesto de trabajo, o de los requisitos de acceso, para que no se pueda incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores.

Condiciones de trabajo y auditoria retributiva

- Existen diferencias salariales ente ambos sexos basados en los complementos y tiempo de jornada.
- Se paga, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución (satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial).
- La política de incentivos y pluses se debe a criterios objetivos vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico, etc.).
- La determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio de aplicación.
- La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad son equivalentes (trabajos de igual valor).

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

- Las medidas implantadas por Asasam para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral, y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos está basado en el convenio colectivo. Las medidas de conciliación que exceden de este ámbito son por acuerdos individuales entre persona trabajadora y entidad.
- No se recogen información de los permisos y exdencias del último año, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la entidad, la antigüedad, etc.
- La plantilla valora las medidas de conciliación existentes, en igual medida mujeres y hombres.
- Se hace necesario establecer medidas más allá de lo que establece la norma, asegurando la universalidad de la medida a todas las personas de Asasam. Y favorecer acciones que promuevan la corresponsabilidad entre los hombres de la entidad.

Infrarrepresentación femenina

- En Asasam se asegura la representación de las mujeres en todos los puestos y niveles.
- Hay una correspondencia ente los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las y los trabajadores.
- La presencia de la representación legal, en cuanto a composición, solo cuenta con un hombre.
- Se integra la perspectiva de género en los canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional.
- El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo es inclusivo.
- El perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, cuanto con algunas formaciones en materia de igualdad.

Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Se tiene en cuenta y se realiza evaluaciones de riesgos psicosociales, teniendo en cuenta los riesgos relacionados con cargas mentales, emocionales y otros, con información desagregada por sexo.
- Se dispone de un Protocolo para atender el acoso sexual y/o por razón de sexo que se ha difundido entre las personas trabajadoras.
- Un 17% de las mujeres que responden a la encuesta de opinión dicen haber sufrido acoso sexual en la entidad.
- La totalidad de las personas que contestan a la encuesta consideran que:
 - No han visto que otra persona haya sufrido acoso sexual.
 - No han sufrido acoso por razón de sexo ni lo han visto en otras personas.
 - No son habituales en la entidad los chistes y comentarios sexistas. No solo es que no sean habituales, si no que no se dan.

Cultura organizacional

- En este apartado, se observa que, en general, se muestra una alta satisfacción del equipo profesional con la igualdad de mujeres y hombres en la entidad. Aunque son los hombres los que menos satisfacción manifiestan.
- También se considera que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo de las mujeres.
- Y el 100% de las personas está de acuerdo en la puesta en marcha de un plan de igualdad en la entidad.

Comunicación

- Se realiza un uso no sexista del lenguaje en los documentos revisados.
- A nivel público se visibilizan mujeres en los puestos de dirección de la entidad

Dimensión externa

- Hay un procedimiento para el compromiso con la igualdad con entidades cliente y proveedoras.
- Se integra la perspectiva de género en proyectos de la entidad.
- Asasam participa en foros y espacios por la igualdad.

7. RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO SU VIGENCIA Y PERIODICIDAD

8. OBJETIVO GENERAL

El objetivo fundamental de este Plan para la igualdad es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Asasam. Son objetivos fundamentales de la sociedad:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Vasca 4/2005 para la igualdad.
- Incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción del personal, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales del personal la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- Conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.
- Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad la protección frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se

haya infrarrepresentadas, de forma que en un futuro más o menos próximo se consiga la paridad entre mujeres y hombres.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y retribución salarial.

Este Plan de Igualdad, persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en Asasam a través de medidas concretas que posibiliten compatibilizar de una forma óptima, los ámbitos laborales, personales y familiares.

9. ESTRUCTURA DEL PLAN

El plan interno para la igualdad se estructura en las siguientes áreas temáticas:

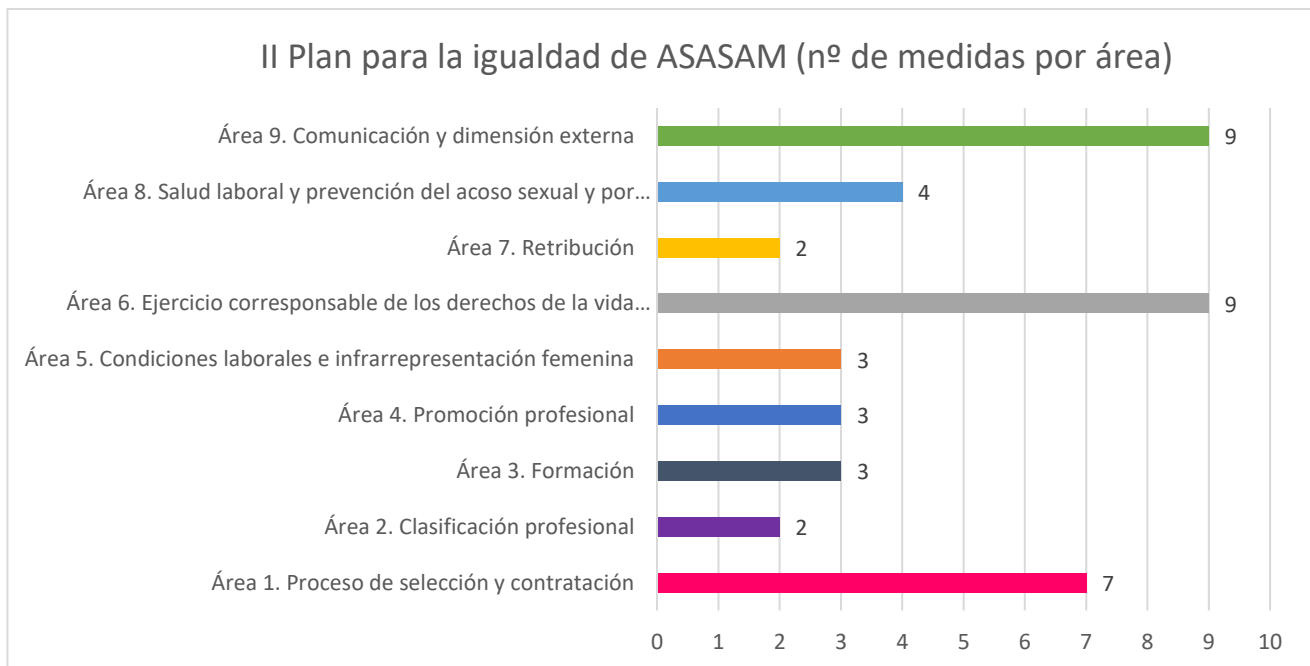
- **Área 1.** Proceso de selección y contratación
- **Área 2.** Clasificación profesional
- **Área 3.** Formación
- **Área 4.** Promoción profesional
- **Área 5.** Condiciones laborales incluida la auditoria retributiva
- **Área 6.** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar
- **Área 7.** Retribución
- **Área 8.** Salud laboral y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- **Área 9.** Comunicación y dimensión externa

Las áreas de intervención marcadas, tratan de señalar las principales líneas de trabajo, establecidas en base a las necesidades detectadas en el diagnóstico de igualdad. Estas áreas, a su vez, quedan organizadas en objetivos y medidas, de carácter prioritario.

10. PLAN DE ACCIÓN

Este Plan se estructura en las siguientes áreas, objetivos y medidas:

ÁREAS	OBJETIVOS	MEDIDAS
Área 1. Proceso de selección y contratación	6	7
Área 2. Clasificación profesional	2	2
Área 3. Formación	3	3
Área 4. Promoción profesional	2	3
Área 5. Condiciones laborales e infrarrepresentación femenina	2	3
Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	2	9
Área 7. Retribución	1	2
Área 8. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2	4
Área 9. Comunicación y dimensión externa	3	9
TOTAL	23	42



ÁREA 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<p>DESCRIPCIÓN DEL ÁREA</p>	<p>En esta área se aborda los procesos y procedimientos relativos a la Selección, Contratación y Acogida, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre Mujeres y Hombres</p>	
<p>FORTALEZAS</p>	<p>DEBILIDADES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • En Asasam hay un Protocolo de PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL NO DISCRIMINATORIO (febrero 2021), que se utiliza por parte de las personas responsables de la selección de personal en la entidad como herramienta estandariza y guía. Hay un guión de entrevista establecido. • Los canales de información y/o comunicación de ofertas de empleo, hacen un uso inclusivo del lenguaje. • El proceso de acogida está claro y definido. Se informa que la entidad dispone de un plan de igualdad. El plan de acogida recoge información del plan de igualdad para que todas las personas que acceden la entidad puedan recoger sus derechos, sus condiciones laborales y la gestión de la entidad con criterios de igualdad. • Respecto a los datos recogidos en la encuesta relativos a la opinión sobre la igualdad en los procesos de selección, se observa que el 76% de las personas encuestas considera, que el proceso de selección que se lleva a cabo en la entidad garantiza la igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas encargadas de realizar la selección de personal en Asasam son miembros de la Junta de Directiva y la gerente. Ninguna de las personas mencionadas tiene formación específica en igualdad de Mujeres y Hombres. La gerente ha realizado algunas formaciones complementarias relacionadas con la igualdad como, por ejemplo: <i>Formación para la intervención social</i>, impartida por Gizonduz y/o el <i>curso sobre nuevas masculinidades</i> impartido por Piper Txuriak • No se recoge información sistematizada de los procesos de selección y contratación en la entidad. Los datos recogidos del proceso de selección tienen que ser recogidos por sexo para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo 	

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

En esta área se aborda los procesos y procedimientos relativos a la **Selección, Contratación y Acogida**, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre Mujeres y Hombres

FORTALEZAS

de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres. Esta percepción es apoyada por el 83 % de mujeres y el 75% de hombres.

- El 86% de los contratos indefinidos a jornada completa son de Mujeres. Las contrataciones en Asasam promueve el acceso al empleo de las Mujeres.

DEBILIDADES

OBJETIVO	ACCIONES	INDICADORES
<p>1.1. Disponer de estadísticas actualizadas según sexo en los procesos de selección.</p>	<p>1.1.1. Recogida y análisis de datos desagregados según sexo, y otras variables que interseccionan, de forma sistemática referida a número de personas que se presentan a los procesos de selección con información desagregada por sexo. Se busca eliminar los posibles sesgos de género en los procesos de selección (segregación horizontal y horizontal)</p>	<p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participant en los procesos de selección.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de pesonas efectivamente incorporadas.</p>
<p>1.2. Revisar los procesos de selección desde criterios de iguadad</p>	<p>1.2.1. Revisión del Proceso de selección de personal no discriminatorio anualmente y comunicar todos los cambios que se produzcan en la descripción y valoración de los puestos. Esto es, actualización de los puestos y perfiles profesionales adaptados a la Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio. Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades,</p>	<p>Nº y tipo de criterios de igualdad para la selección identificados y aplicados.</p> <p>Nº de comunicaciones de las fichas de puesto comunicadas según centro y servicio.</p>

	conocimientos que requieren cada uno de ellos.	
1.3. Reducir la segregación horizontal por razón de sexo desde una mirada interseccional	1.3.1. Realizar acciones positivas para incorporar a mujeres menos representadas en la entidad según otras variables que interseccionan con el sexo (discapacidad, origen, situación familiar, etc)	<p>Evolución del % de mujeres y hombres de Asasam por año y tipo de puesto y servicio.</p> <p>Nº y tipo de acciones positivas realizadas para atraer a más mujeres según condiciones de diversidad a Asasam.</p> <p>Nº y tipo de acciones positivas realizadas para atraer a más a hombres a Asasam</p>
1.4. Incluir cláusulas de igualdad en las ofertas de empleo	<p>1.4.1. Incluir cláusulas de igualdad en las ofertas de empleo. A modo de ejemplo, se propone “Asasam entidad colaboradora de Emakunde”, Asasam cuenta con un plan de igualdad. Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades etc.</p> <p>Incluir en las ofertas de empleo una cláusula antidiscriminaria en caso de embarazo y/o lactancia.</p>	Nº de cláusulas incorporadas en las ofertas de empleo

<p>1.5. Formar y sensibilizar en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección y contratación, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias</p>	<p>1.5.1. Formación básica en igualdad de las personas que se incorporan a Asasam (Breve dossier informativo sobre los aspectos más relevantes del plan de igualdad, conceptos básicos, y principales herramientas en materia de igualdad, como por ejemplo el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>	<p>Nº de personas formadas (nº de Mujeres y nº de hombres)</p> <p>Formación impartida durante la vigencia del Plan</p>
<p>1.6. Realizar acogidas con criterios de igualdad (Que el Plan de acogida que recoja la política de igualdad de Asasam: ¿quién es la persona o personas de referencia en materia de igualdad en la Asasam, que medidas puedo acogerme, dón de está disponible el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, etc)</p>	<p>1.6.1. Informar en el proceso de acogida de la política de igualdad en la entidad, actualizando dicho proceso al periodo del II Plan para la igualdad de Asasam y las novedades generadas.</p> <p>1.6.2. Definir un proceso para acoger a mujeres y hombres que se reincorporan tras el permiso de maternidad y parentalidad.</p>	<p>Nº de acogidas realizadas con criterios de igualdad.</p> <p>Tipo de contenidos incorporados relacionados con el II Plan de igualdad en el Manual de acogida.</p> <p>Proceso de acogida tras la reincorporación tras el permiso de maternidad y parentalidad.</p> <p>Nº y tipo de acogidas tras estos permisos realizadas según sexo.</p>

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
<p>1.1.1. Recogida y análisis de datos desagregados según sexo, y otras variables que interseccionan, de forma sistemática referida a número de personas que se presentan a los procesos de selección con información desagregada por sexo. Se busca eliminar los posibles sesgos de género en los procesos de selección (segregación horizontal y horizontal)</p>	Personas que acceden a los puestos de selección	Dirección	BT	<p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participant en los procesos de selección.</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de pesonas efectivamente incorporadas.</p>					
<p>1.2.1. Revisión del Proceso de selección de personal no discriminatorio anualmente y comunicar todos los cambios que se</p>	Toda la plantilla	Dirección		Nº y tipo de criterios de igualdad para la selección identificados y aplicados.					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
<p>produzcan en la descripción y valoración de los puestos. Esto es, actualización de los puestos y perfiles profesionales adaptados a la Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio. Se elaborará una descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional en base a criterios homogéneos y no sesgados respecto a las competencias, habilidades, conocimientos que requieren cada uno de ellos.</p>				Nº de comunicaciones de las fichas de puesto comunicadas según centro y servicio.					
<p>1.4.1. Realizar acciones positivas para incorporar a mujeres menos representadas en la entidad según otras variables que</p>	Personas que acceden a trabajar en Asasam	Dirección	BT	Nº de cláusulas incorporadas en las ofertas de empleo					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
interseccionan con el sexo (discapacidad, origen, situación familiar, etc)									
1.5.1. Formación básica en igualdad de las personas que se incorporan a Asasam (Breve dossier informativo sobre los aspectos más relevantes del plan de igualdad, conceptos básicos, y principales herramientas en materia de igualdad, como por ejemplo el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Dirección	Josune		Nº de personas formadas (nº de Mujeres y nº de hombres) Formación impartida durante la vigencia del Plan					
1.6.1. Informar en el proceso de acogida de la política de igualdad en la entidad , actualizando dicho proceso al periodo del II Plan para la igualdad de Asasam y las novedades generadas.	Personal que se incorpora a la entidad	Dirección		Nº de acogidas realizadas con criterios de igualdad. Tipo de contenidos incorporados relacionados con el li					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
				Plan de igualdad en el Manual de acogida.					
1.6.2. Definir un proceso para acoger a mujeres y hombres que se reincorporan tras el permiso de maternidad y parentalidad.	Personal que se incorpora a la entidad después de un permiso de maternidad o paternidad	Dirección		Proceso de acogida tras la reincorporación tras el permiso de maternidad y parentalidad. Nº y tipo de acogidas tras estos permisos realizadas según sexo.					

ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

En este apartado se realiza un análisis de la plantilla de mujeres y hombres por puestos y nivel de estudios para poder conocer cuáles son los puestos en los que existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres frente a aquellos puestos que tienen una mayor presencia de mujeres y hombres. Un mayor detalle de los puestos va a permitir conocer con exactitud si existe **infrarrepresentación femenina en relación**. Esta información permitiría inferir si las mujeres están representadas en todos los puestos, o por el contrario existe algún tipo de **segregación horizontal y/o vertical (techo de cristal)**. Para el análisis de la situación en materia de clasificación profesional se ha tenido en cuenta:

- la descripción de los sistemas y/ o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y categorías,
- los sistemas y/o criterios de valoración de puestos de trabajo según tareas y funciones
- y la descripción del Sistema retributivo (conceptos salariales y extrasalariales), incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

FORTALEZAS

- El personal laboral que presta sus servicios en Asasam están al paraguas de **Convenio Colectivo de Intervención Social** de Álava, el cual determina los grupos profesionales.
- Su encuadramiento se realiza en **cinco niveles profesioanles**, y conforme con lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de las Personas Trabajadoras, a través de la ponderación, entre otros factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia

DEBILIDADES

- No se tiene en cuenta el factor responsabilidad, y o esfuerzo.
- La organización debe ofrecer a la representación legal de la plantilla (RLT) los resultados de los análisis estadísticos de las retribuciones reales, guardando las cautelas que proceda.
- Asasam tiene que identificar los trabajos de igual valor para cumplir con el principio de igualdad.
- Elegir una denominación neutral para los puestos.

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

En este apartado se realiza un análisis de la plantilla de mujeres y hombres por puestos y nivel de estudios para poder conocer cuáles son los puestos en los que existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres frente a aquellos puestos que tienen una mayor presencia de mujeres y hombres. Un mayor detalle de los puestos va a permitir conocer con exactitud si existe **infrarrepresentación femenina en relación**. Esta información permitiría inferir si las mujeres están representadas en todos los puestos, o por el contrario existe algún tipo de **segregación horizontal y/o vertical (techo de cristal)**. Para el análisis de la situación en materia de clasificación profesional se ha tenido en cuenta:

- la descripción de los sistemas y/ o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y categorías,
- los sistemas y/o criterios de valoración de puestos de trabajo según tareas y funciones
- y la descripción del Sistema retributivo (conceptos salariales y extrasalariales), incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

FORTALEZAS

- requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.
- Los puestos de trabajo se agrupan en 5 niveles y 3 áreas funcionales (áreas de intervención social, área de administración y gestión y área de servicios y actividades auxiliares). En todos ellos hay representación femenina.
- Las mujeres ocupan puestos de responsabilidad dentro de la entidad.
- El **Sistema retributivo** se divide en los siguientes conceptos: salario base, plus de antigüedad, complementos de responsabilidad, pagas extraordinarias,

DEBILIDADES

- A la hora de definir los puestos, hay que describir los puestos de modo que todos ellos tengan el mismo nivel de detalle.
- Hay una brecha salarial de entidad del 6%. Se detecta una brecha salarial por puestos. Esta puede ser entendida por factores asociados a la antigüedad entre otros factores detectados en el diagnóstico.

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

En este apartado se realiza un análisis de la plantilla de mujeres y hombres por puestos y nivel de estudios para poder conocer cuáles son los puestos en los que existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres frente a aquellos puestos que tienen una mayor presencia de mujeres y hombres. Un mayor detalle de los puestos va a permitir conocer con exactitud si existe **infrarrepresentación femenina en relación**. Esta información permitiría inferir si las mujeres están representadas en todos los puestos, o por el contrario existe algún tipo de **segregación horizontal y/o vertical (techo de cristal)**. Para el análisis de la situación en materia de clasificación profesional se ha tenido en cuenta:

- la descripción de los sistemas y/ o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y categorías,
- los sistemas y/o criterios de valoración de puestos de trabajo según tareas y funciones
- y la descripción del Sistema retributivo (conceptos salariales y extrasalariales), incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen.

FORTALEZAS

plus de nocturnidad, complemento nocturnidad, plus de domingos y/o festivos, pluses festivos de especial significación y plus de jornada especial.

- El 100% de la entidad considera que el **Sistema retributivo** sigue criterios de igualdad

DEBILIDADES

Objetivo	Medida	Indicador
<p>2.1. Garantizar el principio de igualdad en el Sistema de clasificación profesional</p>	<p>2.1.1. Adoptar un Sistema de valoración de puestos que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.</p> <p>Realizar ajustes necesarios (indicar cuáles) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a last areas efectivamente realizadas</p>	<p>Nº de medidas propuestas y puestas en marcha</p> <p>Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revision de la clasificación professional.</p> <p>Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.</p> <p>Nº y porcentaje desagrado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación professional.</p>
<p>2.2. Seguir asegurando el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.</p>	<p>2.2.1. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y Comité de empresa en su ámbito de representación.</p>	<p>Nº de mujeres y número de hombres por grupos progesionales y puestos</p>

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
<p>2.1.1. Adoptar un Sistema de valoración de puestos que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.</p> <p>Realizer ajustes necesarios (indicar cuáles) en la clasificación profesional para adecuar las categorías a last areas efectivamente realizadas</p>	Todo el personal	Rosa	Rocío	<p>Nº de medidas propuestas y puestas en marcha</p> <p>Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revision de la clasificación profesional.</p> <p>Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando a la perspectiva de género.</p> <p>Nº y porcentaje desagrado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su</p>					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
				clasificación profesional					
2.2.1. Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Rosa	Rocío		Nº de mujeres y nº de hombres para cada puesto y nivel. Reconocimiento de los Trabajos de igual valor					

ÁREA 3. FORMACIÓN

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

La formación es un ámbito de la gestión de personas en las organizaciones que es la base del desarrollo profesional. En esta área se establecen objetivos y medidas de avance desde criterios de igualdad en los planes de formación que se desarrollan, que incluyen, la formación realizada en relación con el puesto, formación en prevención de riesgos laborales, otras acciones formativas fuera del plan de formación, formación externa y formación en igualdad de mujeres y hombres

FORTALEZAS

- **Proceso de gestión de la formación** definido, basado en un plan operativo anual.
- **Se organizan cursos de formación anualmente**, asistencia que son difundidos a la plantilla. Cuando no hay límite de plazas se informa a todo el personal
- Se ofrece voluntariamente a los y las empleadas poder acudir al **curso en caso de que les pueda resultar interesante**. Por lo que se garantiza el acceso igualitario a programas formativos
- Se les invita también a que puedan solicitar cursos o eventos a los que acudir.
- Hay un **reconocimiento** de la formación que se realiza fuera del horario laboral

DEBILIDADES

- **No existen datos desagregados** relativos al número de personas que ha recibido formación mujeres y hombres. Aunque no está sistematizada la recogida de datos sí puede obtenerse la información.
- El proceso de gestión de formación **debe recoger formación en materia de igualdad**. Esta formación puede ser en formato píldora y debe ir dirigida a toda la plantilla.

Objetivo	Medida	Indicador
<p>3.1. Formar a la totalidad de Asasam en igualdad</p>	<p>3.1.1. Formación en materia de igualdad de oportunidades (cada año se trabajará un ámbito de la igualdad – formación temática asociadas a campañas, necesidades detectadas en el POA. , con especial referencia al equipo encargado de la selección de personal.</p>	<p>Nº de acciones formativas por módulo realizadas</p> <p>Nº de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo.</p> <p>Nº de horas de formación realizadas</p> <p>Nuevas necesidades formativas identificadas</p> <p>Nº y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas</p> <p>Programación de nuevas actividades formativas en el Plan de formación</p> <p>Evaluación y utilidad de la formación</p>
<p>3.2. Asegurar que la formación favorece las medidas de conciliación</p>	<p>3.2.1. Realización de las acciones formativas preferentemente en horario laboral</p>	<p>Nº y % de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones</p> <p>Número total de horas de formación y de participantes desagregadas por sexo</p> <p>Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</p>

<p>3.3. Recoger información sistematizada desagregada por sexo de las personas que participan en la formación. En este análisis también se tendrá en cuenta el puesto.</p>	<p>3.3.1. Sistematización de la formación para recoger información desagregada por sexo de las personas que reciben formación, área a la que pertenecen, etc.</p>	<p>Nº de mujeres y nº de hombres formados Nº de formaciones totales realizadas Nº de mujeres y nº de hombres formados por puesto</p>
---	---	--

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
<p>3.1.1. Formación en materia de igualdad de oportunidades (cada año se trabajará un ámbito de la igualdad – formación temática asociadas a campañas, necesidades detectadas en el Proceso de Gestión de la Formación , con especial referencia al equipo encargado de la selección de personal. (Se busca el objetivo que la totalidad de Asasam tenga formación en igualdad)</p>	<p>Toda la plantilla de Asasam</p>	<p>Dirección</p>		<p>Nº de acciones formativas por módulo realizadas Nº de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo. Nº de horas de formación realizadas Nuevas necesidades formativas identificadas Nº y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas Programación de nuevas actividades</p>					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
				formativas en el Plan de formación Evaluación y utilidad de la formación					
3.2.1. Realización de las acciones formativas preferentemente en horario laboral y asegurar que las personas que disfrutando de permisos (de maternidad, lactancia, etc) puedan participar en la formación	Toda la plantilla de Asasam	Dirección		Nº y % de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones Número total de horas de formación y de participantes desagregadas por sexo Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
				situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Nº de personas informadas (información desagregada por sexo)					
3.3.1. Recogida de información sistematizada desagregada por sexo de las personas que participan en la formación. En este análisis también se tendrá en cuenta el puesto.	Toda la plantilla	Dirección		Nº de mujeres y nº de hombres formados Nº de formaciones totales realizadas Nº de mujeres y nº de hombres formados por puesto					

ÁREA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

En esta área se aborda los procesos y procedimientos relativos a la promoción profesional con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

FORTALEZAS

- Hay una **definición de puestos de trabajo de las vacantes**. Las fases de promoción están identificadas: Análisis de evolución de cada persona, Posibilidad de crecimiento dentro de la empresa, Evaluación de competencias
- Asasam dispone de un **Protocolo de Promoción Interna** que se utiliza por parte de las personas responsables de la selección de personal. Este protocolo establece criterios para el acceso a vacantes.
- Existen diferentes tipologías de puestos y en cada una hay una serie de escalas en la que se contempla la posibilidad de desarrollo profesional y promoción entre las diferentes escalas en base a valía, desempeño y antigüedad
- Los canales de información y/o comunicación de ofertas suele realizarse a través del correo electrónico, para asegurar llegar a toda la plantilla.

DEBILIDADES

- No se cuenta con **datos desagregados relativos a las promociones** de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo
- La **formación no está ligada a la promoción**.
- El proceso de promoción debe **asegurar que pueda participar cualquier persona en el proceso**, independiente de la jornada o contrato que tenga.

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

En esta área se aborda los procesos y procedimientos relativos a la promoción profesional con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

FORTALEZAS

- El 83% de las Mujeres y el 50% de los hombres de las personas participantes en la encuesta aseguran asegura que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de Mujeres y hombres.

DEBILIDADES

Objetivos	Medidas	Indicadores
<p>4.1. Formar en igualdad a las personas encargadas de la promoción</p>	<p>4.1.1. Definición de las personas que intervienen en los procesos de promoción y gestión y retención del talent, y en su caso, sobre la formación en material de igualdad y sesgos inconscientes de género.</p>	<p>Definición de personas encargadas del proceso de promoción y gestión</p> <p>Nº de formaciones realizadas, desagregadas por sexo.</p>
<p>4.2. Seguir favoreciendo la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representadas las mujeres</p>	<p>4.2.1. Revisión del Proceso de Promoción interno no discriminatorio</p> <p>4.2.2. Recopilación de información sistematiza de los procesos de promoción de la entidad</p>	<p>Porcentaje de las que representan las mujeres con respecto al total</p> <p>Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción</p> <p>Nº de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión</p> <p>Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad/toma de decisiones</p> <p>Nº de personas candidatas (desagregado por sexo) y quién finalmente acceso al puesto de promoción</p>

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
4.1.1. Seguir asegurando que las de mujeres tienen representación en todos los puestos. (recoger el dato de las personas que se presentan a los procesos de promoción frente a quien finalmente accede) Infrarrepresentación femenina	Mujeres de la entidad	Dirección	BT	<p>Porcentaje de las que representan las mujeres con respecto al total</p> <p>Evolución de la participación de mujeres en los procesos de promoción</p> <p>Nº de mujeres y/o hombres promocionados a puestos de decisión</p> <p>Incremento de la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad/toma de decisiones</p>					
4.2.1. Revisar el Proceso de Promoción interno no discriminatorio	Personas que acceden a los	Dirección	Administración	Nº de revisiones					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
	procesos de promoción								
4.2.2. Recoger información sistematiza de los procesos de promoción de la entidad	Personas que acceden a los procesos de promoción	Dirección	BT	Nº de personas candidatas (desagregado por sexo) y quién finalmente acceso al puesto de promoción					

ÁREA 5. CONDICIONES LABORALES INCLUIDA LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

<p>DESCRIPCIÓN DEL ÁREA</p>	<p>En el análisis de éste área se recopila información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido el puesto a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral.</p>	
<p>FORTALEZAS</p>		<p>DEBILIDADES</p>
<ul style="list-style-type: none"> • De las personas participantes en la encuesta, el 100% de las Mujeres y el 50% de los hombres considera que la carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales. • Los importes totales equiparados (promedio 6% y mediana 7%) se sitúan por debajo de la media tanto a nivel estatal como de Euskadi (la media salarial en España es de 22, 3% y la de Euskadi es de 24, 4%). Por tanto, la situación de la brecha salarial empresa es mejor que la media estatal y autonómica. • El 100% de la plantilla considera que la retribución garantiza el principio de igualdad retributiva. • Las mujeres representan el 85% de los contratos laborales indefinidos a jornada completa. .Por tanto, podemos 		<ul style="list-style-type: none"> • En la auditoria retributiva se ha detectado una brecha salarial a nivel e entidad. Para el cálculo de esta brecha se ha tenido en cuenta las herramientas del Ministerio de Igualdad. • No se recoge información de los datos retributivos de la plantilla. • Se facilitan medidas de conciliación, pero no están estandarizadas o recogidas por escrito. Estas, pueden llegar a mejorar las condiciones laborales de la plantilla y mejorar también el número de personas (especialmente Mujeres) que se acogen a reducciones de jornada por cuidado u otros temas referentes a la conciliación.

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

En el análisis de éste área se recopila información para medir, a través de indicadores, cuantitativos y cualitativos, las condiciones de trabajo de todo el personal, incluido el puesto a disposición en la empresa usuaria, teniendo en cuenta los aspectos generales que afecten al tiempo de trabajo, la movilidad funcional y geográfica y la estabilidad laboral.

FORTALEZAS

decir que desde Asasam se **promueve la estabilidad laboral**.

- Se aplican medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. El comité arbitral ha realizado un curso de formación de implantación de resolución de conflictos y formación sobre tareas de intermediación.
- Se trabaja con entidades proveedoras que desarrollan sus servicios desde criterios de igualdad
- Un 83% de las Mujeres y un 50% de los hombres considera que tiene estabilidad en su puesto de trabajo.
- El 100% de las Mujeres y el 50% de los hombres valora como adecuada la carga de trabajo que tiene asociada a su puesto de trabajo
- El 75% de las Mujeres y el 75% de los hombres considera que no se exige disponibilidad fuera del horario laboral.

DEBILIDADES

Objetivos	Medidas	Indicador
5.1. Vigilar la evolución de la parcialidad de las jornadas	5.1.1. Cuando haya posibilidades, ofrecer a las trabajadoras que están a jornada parcial, otras tareas o puestos que puedan completar su jornada dentro de la entidad.	% de jornadas parciales y totales según sexo, servicio y tipo de puesto.
5.2. Profundizar en el análisis de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género	5.2.1. Adaptación a la actual valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, con los nuevos estándares que se establezcan. Desde el Ministerio de Igualdad se va a aprobar y publicar en breve, una herramienta para realizar esta valoración de puestos desde la perspectiva de género actualizada y adaptada a los requerimientos del Decreto 902/2020.	Valoración de puestos de trabajo adaptada a la nueva orden ministerial.
	5.2.2. Revisar los factores utilizados en la valoración de puestos en cada tipo equilibrando el nº de factores y los factores vinculados a la categoría masculina y neutra, identificando si hay factores que pueden estar quedando fuera del sistema de valoración que se asocian a las mujeres o se consideran “femeninos”.	Factores para la valoración de puestos revisados y mejorados.

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
5.1.1. Cuando haya posibilidades, ofrecer a las trabajadoras que están a jornada parcial otras tareas o puestos que puedan completar su jornada dentro de la empresa.	Toda la plantilla de Asasam	Dirección		% de jornadas parciales y totales según sexo, servicio y tipo de puesto.					
5.2.1. Adaptar la actual valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, con los nuevos estándares que se establezcan. Desde el Ministerio de Igualdad se va a aprobar y publicar en breve, una herramienta para realizar esta valoración de puestos desde la perspectiva de género actualizada y adaptada a los requerimientos del Decreto 902/2020.	Toda la plantilla de Asasam	Dirección		Valoración de puestos de trabajo adaptada a la nueva orden ministerial.					
5.2.2. Revisar los factores utilizados en la valoración de puestos en cada tipo equilibrando el nº de factores y los factores vinculados a la categoría masculina y neutra, identificando si hay factores que pueden estar	Toda la plantilla de Asasam	Dirección		Factores para la valoración de puestos revisados y mejorados.					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
quedando fuera del sistema de valoración que se asocian a las mujeres o se consideran "femeninos".									

ÁREA 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

<p>DESCRIPCIÓN DEL ÁREA</p>	<p>Esta área abarca aquellos aspectos relacionados con la política de conciliación de la entidad: (1) la ordenación del tiempo de trabajo (horario y tipo de jornada), y (2) la conciliación y corresponsabilidad (grado de acogimiento a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores). Esta política de conciliación es clave para la mejora de las condiciones de las mujeres en el empleo en general. Incorporando criterios de igualdad en la misma, se va a favorecer la corresponsabilidad, el acceso a puestos de responsabilidad, el equilibrio en los usos del tiempo de unas y otros y el colocar los cuidados en el centro de la gestión de las personas.</p>	
<p>FORTALEZAS</p>	<p>DEBILIDADES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Con relación a las responsabilidades familiares nos encontramos que, el 47% de las personas que trabajan en Asasam tienen menores a cargo, de las cuales 42% de las mujeres de la entidad y el 5% de los hombres, tienen cargas familiares con edades comprendidas entre los 0 y los 11 años. El grueso de edad de menores se sitúa entre los 3 y los 11 años. • Además de las establecidas por la ley existen medidas de flexibilidad horaria. • Según los datos de la encuesta el 100% de las mujeres y el 50% de los hombres consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe un plan de conciliación, aunque se adoptan diferentes medidas que ayudan a ello. Cada vez que una persona trabajadora necesita algún permiso que no está contemplado en el Convenio Colectivo, se realiza una solicitud a la gerente y a la junta directiva. Estas últimas son las que deciden si se concede el permiso solicitado. • % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales: 17% de las mujeres 	

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

Esta área abarca aquellos aspectos relacionados con la política de conciliación de la entidad: (1) la ordenación del tiempo de trabajo (horario y tipo de jornada), y (2) la conciliación y corresponsabilidad (grado de acogimiento a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores). Esta política de conciliación es clave para la mejora de las condiciones de las mujeres en el empleo en general. Incorporando criterios de igualdad en la misma, se va a favorecer la corresponsabilidad, el acceso a puestos de responsabilidad, el equilibrio en los usos del tiempo de unas y otros y el colocar los cuidados en el centro de la gestión de las personas.

FORTALEZAS

- Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad: 7
- Un 8% de las Mujeres y un 25% de los hombres considera que se exige disponibilidad fuera del horario laboral

DEBILIDADES

Objetivos	Acciones	Indicadores
6.1. Evaluar el impacto de género de los derechos y las medidas de conciliación del personal en la entidad.	6.1.1. Desarrollo del proyecto de Gestión del Tiempo con perspectiva de género	Proyecto gestión del tiempo desarrollado con enfoque de género.
	6.1.2. Realización de una recogida anual del grado de acogimiento a medidas de conciliación de Asasam	Grado de acogimiento a los derechos y medidas de conciliación desagregadas según sexo, centro, servicio y puesto.
6.2. Favorecer una conciliación de la vida personal, familiar y laboral corresponsable en la entidad	6.2.1. Estudiar el desarrollo de mejoras para los derechos y las medidas de conciliación vigentes, teniendo en cuenta también circunstancias excepcionales	Nº y tipo de mejoras identificadas y aplicadas.
	6.2.2. Ausencia del lugar de trabajo por una emergencia familiar y/o doméstica. El personal contratado puede abandonar el puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar su ausencia con anterioridad	Procedimiento de solicitud de permisos automatizado
	6.2.3. Política de luces apagadas. Conocer la hora exacta de finalización de la jornada ayuda a que el personal pueda planificar de forma realista su tiempo a fin de hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y poder planificar sus actividades extra-laborales.	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida

	<p>6.2.4. Organización de la formación y/o las reuniones de trabajo en horario laboral. Esta medida tiene como objetivo la organización de la formación interna y planificación de las reuniones de trabajo, siempre que sea posible, en horario laboral del personal, o parte de este.</p>	<p>Nº de reuniones en las que se incluye la perspectiva de género</p>
	<p>6.2.5. Automatizar el proceso de solicitud de permisos para que cada persona conozca las medidas de las que dispone, así como de las consumidas en el año/cursu desde la intranet de Asasam</p>	<p>Procedimiento de solicitud de permisos automatizados.</p>
	<p>6.2.6. Reducción del tiempo dedicado a la comida para adelantar la hora de salida. Esta medida consiste en poder reducir el tiempo dedicado para la comida a fin de poder adelantar la hora de salida con el objetivo de que las personas trabajadoras puedan disfrutar plenamente de su familia y de su tiempo de ocio y desarrollo personal</p>	<p>Nº de personas que se acogen a esta medida con datos desagregados por sexo</p>
	<p>6.2.7. Realización de campañas sobre conciliación corresponsables</p>	<p>Nº y tipo de campañas sobre conciliación corresponsable</p>

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
6.1.1. Desarrollo del proyecto de Gestión del Tiempo con perspectiva de género	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Proyecto gestión del tiempo desarrollado con enfoque de género.					
6.1.2. Realización de una recogida anual del grado de acogimiento a medidas de conciliación de Asasam	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Grado de acogimiento a los derechos y medidas de conciliación desagregadas según sexo, centro, servicio y puesto.					
6.2.1. Estudiar el desarrollo de mejoras para los derechos y las medidas de conciliación vigentes, teniendo en cuenta también circunstancias excepcionales	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Nº y tipo de mejoras identificadas y aplicadas.					
6.2.2. Ausencia del lugar de trabajo por una emergencia familiar y/o doméstica. El personal contratado	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Procedimiento de solicitud de permisos automatizado					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
puede abandonar el puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar su ausencia con anterioridad									
6.2.3. Política de luces apagadas. Conocer la hora exacta de finalización de la jornada ayuda a que el personal pueda planificar de forma realista su tiempo a fin de hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y poder planificar sus actividades extra-laborales.	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Nº de mujeres y hombres que se acogen a esta medida					
6.2.4. Organización de la formación y/o las reuniones de trabajo en horario laboral. Esta medida tiene como objetivo la organización de la formación interna y planificación de las reuniones de trabajo, siempre que sea posible, en horario laboral del personal, o parte de este.	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Nº de reuniones en las que se incluye la perspectiva de género					
6.2.5. Automatizar el proceso de solicitud de permisos para que cada persona conozca las medidas de las	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Procedimiento de solicitud de permisos automatizados.					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
que dispone, así como de las consumidas en el año/curso desde la intranet de Asasam									
6.2.6. Reducción del tiempo dedicado a la comida para adelantar la hora de salida. Esta medida consiste en poder reducir el tiempo dedicado para la comida a fin de poder adelantar la hora de salida con el objetivo de que las personas trabajadoras puedan disfrutar plenamente de su familia y de su tiempo de ocio y desarrollo personal	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Nº de personas que se acogen a esta medida con datos desagregados por sexo					
6.2.7. Realización de campañas sobre conciliación corresponsables	Los hombres de la entidad	BT	Dirección	Nº y tipo de campañas sobre conciliación corresponsable					

ÁREA 7: RETRIBUCIÓN

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

Esta área se basa en el cálculo de las brechas salariales por razón de sexo, con el objetivo de identificar y corregir situaciones en las que los diferentes salarios del convenio o por encima del convenio, puedan incurrir en diferencias de trato, directas o indirectas, entre personas trabajadoras por razón de sexo, cuando se trata de puestos de trabajo de igual valor

FORTALEZAS

- Los importes totales equiparados (promedio 7% y mediana 6%) se sitúan por debajo de la media tanto a nivel estatal como de Euskadi (la media salarial en España es de 22,3% y la de Euskadi es de 24,4%). Por tanto, la situación de la entidad es mejor que la media estatal y autonómica.
- El 100% de las mujeres y el 100% de los hombres consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Son datos equilibrados respecto al sexo

DEBILIDADES

- No se realiza un estudio que recoja información sobre la política retributiva de la entidad. La base de la retribución es el convenio colectivo.
- Aunque la brecha salarial es pequeña se detecta pequeñas diferencias entre la retribución salarial de mujeres y hombres.

Objetivos	Medidas	Indicadores
7.1. Vigilar la brecha retributiva	7.1.1. Disponer de un registro retributivo anual que profundice en el análisis de las brechas retributivas, atendiendo a las retribuciones efectivas y a cada uno de los complementos salariales y extrasalariales, para así poder ir identificando las causas de las mismas, de una manera más clara y profunda. Y calcular estas brechas a puestos de igual valor según la valoración con perspectiva de género realizada.	<p>Registro retributivo realizado y actualizado anualmente.</p> <p>Diferencias retributivas efectivas y equiparadas según sexo y puesto.</p>
	7.1.2. Crear un Grupo de trabajo para vigilar la Igualdad Retributiva y formar a las personas que lo componen en este ámbito.	<p>Grupo de trabajo para la igualdad retributiva creado.</p> <p>Nº y tipo de formación recibida por las personas participantes de este grupo.</p>

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
7.1.1. Disponer de un registro retributivo anual que profundice en el análisis de las brechas retributivas, atendiendo a las retribuciones efectivas y a cada uno de los complementos salariales y extrasalariales, para así poder ir identificando las causas de las mismas, de una manera más clara y profunda. Y calcular estas brechas a puestos de igual valor según la valoración con perspectiva de género realizada.	La totalidad de la plantilla	Administración	Dirección	Registro retributivo realizado y actualizado anualmente. Diferencias retributivas efectivas y equiparadas según sexo y puesto.					
7.1.2. Crear un Grupo de trabajo para vigilar la Igualdad Retributiva y formar a las personas que lo componen en este ámbito	La totalidad de la plantilla	BT	Dirección	Grupo de trabajo para la igualdad retributiva creado. Nº y tipo de formación recibida por las personas participantes de este grupo.					

ÁREA 8: SALUD LABORAL, ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

<p>DESCRIPCIÓN DEL ÁREA</p>	<p>En este punto se comprobará si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Se analizará, asimismo, si en la empresa se han dado situaciones de acoso y cómo se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en los casos en que la empresa disponga de dicho protocolo.</p>	
<p>FORTALEZAS</p>	<p>DEBILIDADES</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Asasam cuenta con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo que aborda los dos procedimientos básicos: proceso informar y proceso formal. Cuenta con una asesoría confidencial encargada de gestionar el proceso. • 100% de las personas asegura no haber sufrido acoso sexual en la entidad. • Un 100% de las mujeres y un 100% de los hombres encuestadas dicen que son habituales en la entidad los chistes y comentarios sexistas 	<ul style="list-style-type: none"> • Un 8% de las mujeres encuestadas conoce el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso por razón de sexo trabajando en la misma • No se han realizado campañas de sensibilización en el marco del protocolo para que todo el personal sea conocedor del procedimiento del protocolo, tenga conocimiento de donde puede disponer del protocolo, ejemplos de lo que es acoso sexual y qué es acoso por razón de sexo, etc. • Las personas que forman parte de la asesoría confidencial no tienen formación en igualdad. 	

Objetivos	Medidas	Indicadores
<p>8.1. Prevenir situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo hacia las personas trabajadoras</p>	<p>8.1.1. Revisar el actual protocolo para adaptarlo a lo propuesto por EMAKUNDE. Difundir periódicamente el protocolo para atender el acoso sexual y/o por razón de sexo entre todas las personas de la empresa de manera ágil y llegando a todas ellas (folletos, carteles, vídeo informativo, sesiones de presentación...).</p>	<p>Existencia de Protocolo para atender el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Nº y tipo de acciones de difusión realizadas.</p>
	<p>8.1.2. Incluir a partir de ahora en las próximas evaluaciones de riesgos laborales, cuáles están expuestos a los riesgos de acoso sexual y/o por razón de sexo y en qué grado.</p>	<p>Nº y itpo de puestos identificados con riesgo de acosos exual y/o por razón de sexo.</p>
<p>8.2. Integrar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.</p>	<p>8.2.1. Incorporar nuevas acciones dirigidas al cuidado de las personas en el puesto de trabajo (gestión del estrés, cómo realizar estiramientos y gestión del tiempo de descanso, promoción de hábitos de vida saludables –deporte, alimentación-, unirse a campañas de salud –ej.: prevención cáncer de mama, cuidarse desde el enfoque de género, etc.)</p>	<p>Nº y tipo de cuestiones de mejora identificadas para avanzar en la prevención de riesgos laborales con enfoque de género.</p> <p>Nº y tipo de acciones orientadas al cuidado de las personas en su puesto de trabajo.</p> <p>Existencia de protocolo para prevenir y detectar situaciones de violencia de género de trabajadoras.</p>

	8.2.2. Formar al grupo de trabajo para poder incorporar protocolos para prevenir y/o detectar situaciones de violencia de género (ámbito de parejas y/o exparejas) desde el ámbito laboral y que la empresa sea un espacio seguro para ellas.	Formación realizada por el equipo de gestión para la gestión de casos en situaciones detectadas de violencia de género.

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
8.1.1. Revisar el actual protocolo para adaptarlo a lo propuesto por EMAKUNDE. Difundir periódicamente el protocolo para atender el acoso sexual y/o por razón de sexo entre todas las personas de la empresa de manera ágil y llegando a todas ellas (folletos, carteles, vídeo informativo, sesiones de presentación...).	La totalidad de la plantilla	BT	Dirección	Existencia de Protocolo para atender el acoso sexual y por razón de sexo. Nº y tipo de acciones de difusión realizadas.					
8.1.2. Incluir a partir de ahora en las próximas evaluaciones de riesgos laborales, cuáles están expuestos a los riesgos de acoso sexual y/o por razón de sexo y en qué grado.	La totalidad de la plantilla	BT	Dirección	Nº y itpo de puestos identificados con riesgo de acosos exual y/o por razón de sexo.					
8.2.1. Incorporar nuevas acciones dirigidas al cuidado de las personas en el puesto de trabajo (gestión del estrés, cómo realizar estiramientos y gestión del tiempo de descanso, promoción de hábitos de vida saludables –deporte, alimentación-, unirse a campañas de salud –ej.:	La totalidad de la plantilla	BT	Dirección	Nº y tipo de cuestiones de mejora identificadas para avanzar en la prevención de riesgos laborales con enfoque de género.					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
prevención cáncer de mama, cuidarse desde el enfoque de género, etc.)				Nº y tipo de acciones orientadas al cuidado de las personas en su puesto de trabajo. Existencia de protocolo para prevenir y detectar situaciones de violencia de género de trabajadoras					
8.2.2. Formar al grupo de trabajo para poder incorporar protocolos para prevenir y/o detectar situaciones de violencia de género (ámbito de parejas y/o exparejas) desde el ámbito laboral y que la empresa sea un espacio seguro para ellas.	La totalidad de la plantilla	BT	Dirección	Formación realizada por el equipo de gestión para la gestión de casos en situaciones detectadas de violencia de género.					

ÁREA 9: COMUNICACIÓN Y DIMENSIÓN EXTERNA

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA	<p>Esta área aborda la dimensión externa de la entidad en las relaciones con la clientela, y proveedores. Además de la comunicación interna y externa que se da</p>	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> • Las entidades proveedoras firman un compromiso de igualdad y formadoras que participan en alguno de los servicios de Asasam. • Se ha realizado un pilotaje de incorporar la perspectiva de género en un programa de la entidad. • Se hace a nivel general un uso inclusive del lenguaje. • Hay un manual de comunicación en la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abrir un espacio de web a nivel externo que visibilice el trabajo que se realiza en materia de igualdad en la entidad. • Sistematizar el número de entidad proveedoras que cuentan con planes de igualdad. • Falta de participación en foros y espacios de reconocimiento de la trayectoria en igualdad de las entidades. Ejemplo la Red Bai Sarea. 	

Objetivos	Medidas	Indicadores
9.1. Sistematizar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y servicios	9.1.2. Seguir incorporando la perspectiva de género en todos los proyectos y servicios de la entidad.	Servicio de atención sociosanitaria con perspectiva de género incorporada. Servicio de ocio con perspectiva de género incorporada.
	9.1.2. Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en las encuestas de satisfacción dirigidas a la clientela y realizar las evaluaciones pertinentes.	Incorporar a las encuestas de satisfacción ítems relativos a la igualdad de mujeres y hombres y % de respuestas desagregadas según sexo.
9.2. Participar en foros, redes por la igualdad	9.2.1. Mantener el reconocimiento empresa colaboradora a Emakunde.	Reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres otorgado por parte de Emakunde mantenido.
	9.2.2. Participar en la red Bai Sarea de empresas y entidades por la Igualdad	Participación en la Red Bai sarea.
	9.2.3. Solicitar el Distintivo de Igualdad del Ministerio de Igualdad.	Obtención del Distintivo de Igualdad del Ministerio de Igualdad. Nº y tipo de participaciones en la Red

	<p>9.2.4. Participar anualmente en el Foro de Igualdad de Emakunde.</p>	<p>Nº y tipo de acciones realizadas en el Foro de igualdad de Emakunde según año.</p>
	<p>9.2.5. Participar en campañas de sensibilización para fomentar el reconocimiento del sector del cuidado, que puedan impulsar otras empresas y las Instituciones. Estrechar lazos con instituciones de prestigio en el área.</p>	<p>Otras campañas en las que se ha participado.</p>
<p>9.3. Colaborar con empresas y entidades para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres</p>	<p>9.3.1. Generar alianzas con otras empresas o entidades para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, contra la violencia machista hacia las mujeres y para la inserción sociolaboral de mujeres en situaciones sociales difíciles.</p>	<p>Nº y tipo de alianzas y colaboraciones realizadas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, contra la violencia machista hacia las mujeres y para la inserción sociolaboral de mujeres en situaciones sociales difíciles.</p>
	<p>9.3.2. Realizar acciones sociales que visibilicen el compromiso de Asasam con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p>	<p>Nº de acciones sociales con criterios de promoción de la igualdad realizadas</p>

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
9.1.2. Seguir incorporando la perspectiva de género en todos los proyectos y servicios de la entidad.	Personas usuarias de los servicios y programas	Dirección	BT	Servicio de atención sociosanitaria con perspectiva de género incorporada. Servicio de ocio con perspectiva de género incorporada.					
9.1.2. Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres en las encuestas de satisfacción dirigidas a la clientela y realizar las evaluaciones pertinentes.	Personas usuarias de los servicios y programas	Dirección	BT	Incorporar a las encuestas de satisfacción ítems relativos a la igualdad de mujeres y hombres y % de respuestas desagregadas según sexo.					
9.2.1. Mantener el reconocimiento empresa colaboradora a Emakunde.	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de mujeres					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
				y hombres otorgado por parte de Emakunde mantenido.					
9.2.2. Participar en la red Bai Sarea de empresas y entidades por la igualdad	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Participación en la Red Bai sarea.					
9.2.3. Solicitar el Distintivo de Igualdad del Ministerio de Igualdad.	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Obtención del Distintivo de Igualdad del Ministerio de Igualdad. Nº y tipo de participaciones en la Red					
9.2.4. Participar anualmente en el Foro de Igualdad de Emakunde.	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Nº y tipo de acciones realizadas en el Foro de igualdad de Emakunde según año.					

Acciones	Personas destinatarias	Estructura Responsable	Estructura colaboradora	Indicadores de proceso (seguimiento)	Cronograma				
					2022	2023	2024	2025	2026
9.3.1. Generar alianzas con otras empresas o entidades para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, contra la violencia machista hacia las mujeres y para la inserción sociolaboral de mujeres en situaciones sociales difíciles.	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Nº y tipo de alianzas y colaboraciones realizadas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, contra la violencia machista hacia las mujeres y para la inserción sociolaboral de mujeres en situaciones sociales difíciles.					
9.3.2. Realizar acciones sociales que visibilicen el compromiso de Asasam con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	La totalidad de la plantilla	Dirección	BT	Nº de acciones sociales con criterios de promoción de la igualdad realizadas					

11. SISTEMA DE GESTIÓN

En la Comisión de seguimiento y evaluación participarán las mismas personas que formaron parte de la Comisión Negociadora para la elaboración del diagnóstico y plan de igualdad, y su coordinación será también Rocío Matías.

Para asegurar que el sistema de gestión sea un éxito se asegurará el cumplimiento de los siguientes objetivos y medidas.

OBJETIVOS	MEDIDAS
Tener las estructuras necesarias para el impulso del plan de igualdad	Comisión permanente de seguimiento y evaluación del plan formado por personal de la RLT como que represente los intereses de la empresa.
Desarrollar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación del Plan interno de Igualdad	Diseño, implementación, y evaluación de un sistema y herramientas de gestión para el Plan interno de Igualdad
Desarrollar la transparencia del Plan interno de igualdad	Diseño, implementación y evaluación de un Plan de Comunicación del Plan interno de igualdad que fomente la transparencia en todos los aspectos relacionados con este Plan. Difundir información estadística a la plantilla sobre la realidad de mujeres y hombres
Fomentar la participación de la plantilla en el Plan interno de igualdad.	Generación de espacios de participación con plantilla relacionados con los ámbitos del Plan interno de igualdad
Mantener y mejorar la aplicación de criterios para la igualdad para todos los procesos del ámbito de la entidad (acceso, promoción, conciliación, salud laboral, retribución, etc.)	Revisión y adecuación de los sistemas informáticos, registros y bases de datos que permita recoger indicadores y mecanismos para identificar de manera periódica o cuando sea necesario, la situación de la igualdad en la plantilla y así poder incorporar la perspectiva de género en las memorias, consultas, informes y demás documentación de gestión del mismo. Adecuación de los documentos generados a un uso inclusivo del lenguaje e imágenes.

Nivel dirección:

La **junta directiva y la gerencia** tienen las siguientes funciones en el marco de este plan:

- Aprobar en el primer trimestre de cada año, el programa operativo anual para el despliegue del plan para ese año presentado por el Equipo de Igualdad.
- Aprobar el informe de seguimiento y evaluación del programa operativo realizado el año anterior presentado por el Equipo de Igualdad.

Nivel operativo:

En este nivel estará el **Equipo de Igualdad y Grupos de trabajo temporales**.

a) Equipo de Igualdad

La Responsabilidad operativa del Plan para la Igualdad está en un equipo que llevará a cabo la coordinación y ejecución de las medidas del Plan para la igualdad, cuyas funciones al respecto serán:

- Coordinar la elaboración de la planificación, despliegue y evaluación del Plan para la Igualdad en el programa operativo anual.
- Interlocución con organismos de igualdad y otros foros.
- Elaboración de los informes de seguimiento anuales.
- Convocatoria de reuniones de la Comisión de seguimiento del Plan.
- Coordinar los grupos de trabajo temporales para el despliegue de las medidas.

b) Grupos de trabajo temporales

Los grupos de trabajo temporales llevarán a cabo el despliegue de las medidas concretas del Plan. Las funciones serán:

- Ejecutar la medida asignada.
- Identificar buenas prácticas y recursos para llevarla a cabo.
- Elaborar documentos o herramientas para el desarrollo de la misma.
- Evaluarla y registrar resultados.
- Preparar la difusión y/o difundir la medida realizada.
- Presentar los documentos y resultados a las personas responsables, dirección, plantilla, etc.
- Otras.

Nivel consultivo

Comisión de seguimiento del plan de igualdad

La comisión de seguimiento del plan tendrá la siguiente composición y funciones:

Composición:

La comisión de seguimiento estará constituida en representación de la asociación:

- M^a Ángeles (Presidenta)

En representación de la plantilla⁵:

- Jon Alaín Ovejas (Representante sindical)

La designación, revocación y situación de la representación empresarial y social será libre y no sometida a más requisito que la notificación a la Comisión.

Funciones de la comisión:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del I Plan de igualdad.
- Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del II Plan de igualdad.
- Estudiando y analizando la evaluación de la situación de las mujeres y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Ser informado, con carácter anual, de los procesos selectivos, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la gerencia en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Velar por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
- Conocer el número de denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y/o acciones formativas.

⁵ La composición de la comisión de seguimiento será paritaria en lo que se refiere a la representación social y empresarial. Y deberá promover la composición equilibrada de mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Funcionamiento:

Esta Comisión celebrarán las siguientes reuniones:

- Ordinarias: se establece 1 reunión anual: para la aprobación del informe de evaluación y del programa operativo anual y su presupuesto.
- Extraordinarias: aquellas que se convoquen con tal carácter a instancias de cualquiera de las partes siempre y cuando al menos, el 50% de personas participantes de cada una de las partes quiera convocarla y su convocatoria se realice con una antelación mínima de 2 semanas.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión, si ésta se concreta. En caso de desacuerdo, se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada representante.

Las actas serán públicas y estarán a disposición de quienes las requieran en un plazo no inferior a quince días naturales después de la celebración de la sesión. Deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las y los componentes de la Comisión de seguimiento, garantizarán la confidencialidad de los datos que se faciliten durante este proceso desde la empresa, según los requerimientos que la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales plantea en estos casos.

Votación

En caso de que sea necesario en algún momento, se procurará la búsqueda de consenso. Las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de posibles futuros acuerdos. Dichos posibles acuerdos requerirán la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN,

En este proceso está 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.

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario. La revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

No obstante, como se ha comentado en el apartado de evaluación, se realizará un informe de seguimiento anual y una evaluación final.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En esta fase se determinará la evaluación de cumplimiento, resultados y procesos, planteándose como un seguimiento continuo.

Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que la mediación se llevará a cabo en todas las áreas del proyecto.

El sistema de evaluación debe ser otra herramienta del plan para impulsar el enfoque de género, para medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que están haciendo diferentes agentes para valorarlo. De esta manera se van a dar 3 niveles de evaluación:

Evaluación del proceso	Acciones realizadas	Anual
Evaluación de resultados	Resultados	Anual
Evaluación de impacto	Objetivos estratégicos cumplidos	Cuatrienal

El seguimiento es un proceso continuo de observación, medición y análisis del desarrollo de los objetivos y medidas de las diferentes áreas para:

- a) El **conocimiento** de:
 - ¿Qué se hace y cómo se hace?
 - Grado de cumplimiento de la programación anual
 - Fortalezas y debilidades de la puesta en marcha de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

- b) La **toma de decisiones** para:
 - El reajuste de la programación anual a las necesidades observadas.
 - La mejora de la implantación de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

- c) Sus **objetivos** son:
 - Medir, analizar y comprobar el cumplimiento y el valor de las medidas de la programación anual.
 - La mejora de la implementación de las medidas, de los procesos de trabajo y del

modelo de gestión.

d) Facilitar la evaluación final del II Plan para la igualdad en lo que al cumplimiento o realización de actuaciones se refiere.

- La metodología para la realización del seguimiento será la siguiente:
 - Elaboración de instrumentos de recogida de información
 - Recogida de información y explotación de la misma anualmente.
 - Elaboración de informes anuales de la actuación realizada.

La evaluación de este II Plan para la igualdad establece 3 niveles de evaluación:

- Evaluación del proceso: anual
- Evaluación de resultados: anual
- Evaluación de impacto: cuatrianual

Además de estos 3 niveles de evaluación, este plan podrá tener en cuenta los criterios recomendados por Emakunde para el desarrollo del proceso de evaluación de un plan para la igualdad. Estos criterios son:

- Fomento de la implicación de las personas responsables de la ejecución, tanto a nivel de la dirección como técnico, desde las fases de inicio del proyecto hasta la evaluación.
- Dinamización de instrumentos de trabajo y de la coordinación de todas las estructuras que intervienen ya que es fundamental que la evaluación no sólo sea autorreferenciada, sino que sea un trabajo conjunto de todas las personas participantes.
- Fomento de los sistemas de comunicación interna y de los flujos de relación entre las personas implicadas en la evaluación, con el fin de trabajar conjuntamente y facilitar el necesario intercambio de información.
- Diseño de procesos participativos, con el fin de que la evaluación incluya la valoración de la plantilla y de otras personas que hayan tenido relación con la implementación del plan.
- Una vez evaluado el plan, es conveniente conocer sus resultados a través de procesos de comunicación interna, intentando reflejar una imagen equilibrada que transmita

tanto los logros obtenidos como los aspectos de mejora.

- Utilizar los resultados de la evaluación en la mejora de la siguiente planificación y puesta en marcha de un nuevo plan, con el fin de mejorar los resultados alcanzados.

13.1. EVALUACIÓN DE PROCESO

Se valorarán las medidas realizadas, parcialmente realizadas y no realizadas, así como qué otras medidas y acciones se han puesto en marcha que no estaban previstas. También se evaluará la participación y satisfacción de las personas implicadas, atendiendo a los indicadores de proceso establecidos en este plan.

Al finalizar el periodo de implementación del II Plan se realizará un informe final sobre la evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

Principales datos e indicadores a recoger

Se concreta la **información estadística desagregada por sexo, de carácter anual**, que debe proporcionarse a la Comisión de Igualdad, como sigue:

- Distribución del personal por sexo
- Contratos temporales de personal de estructura
- Promociones internas realizadas
- Reducciones de jornada
- Permisos de maternidad y de paternidad
- Distribución personal por antigüedad
- Distribución personal por tipo de contrato
- Distribución por niveles de categoría profesional
- Acciones de conciliación y corresponsabilidad

Indicadores generales para todas las áreas:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo y perfil)
- Nº de materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades
- Nº de estudios e investigaciones impulsadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Nº de departamentos con implicación en la ejecución
- Nº de mesas y foros de coordinación creados y actuaciones realizadas por los mismos.

- % de presupuesto invertido por área de actuación

Evaluación del proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos
- Grado de información y difusión entre el personal
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

13.2. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos relativos a las medidas implantadas, teniendo en cuenta los indicadores de resultados establecidos en este plan. Este nivel se abordará de manera anual y a la finalización del plan.

13.3. EVALUACIÓN DE IMPACTO

Analizará los efectos que tiene este plan en las principales brechas de género identificadas en el diagnóstico. Y responderá a dos preguntas: ¿cómo se ha modificado la situación de los grupos destinatarios del plan para la igualdad? ¿cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de mejora identificados en el diagnóstico? ¿se han visto impactados otros grupos a quienes no se han dirigido las intervenciones?

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre las trabajadoras y trabajadores para conocer el impacto que han tenido las medidas ejecutadas, los resultados obtenidos inspirarán las actuaciones a cumplir en el siguiente Plan de Igualdad de Asasam.

Estos son los ámbitos de la evaluación del impacto a desarrollar y operatividad en el sistema de gestión:

- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical
- Disminución segregación horizontal
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Cambios en las relaciones externas de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Se establecerá un sistema de evaluación del impacto realizando una aportación de colores valorativos a las diferentes medidas recogidas en el calendario de ejecución

13.4. MEMORIA

Se elaborará una **memoria anual** donde se recogerá el informe de evaluación de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuesto por dicha Comisión de Seguimiento y Evaluación.

13.5. COMUNICACIÓN

La comunicación del Plan de Igualdad es una estrategia para el fomento de la Igualdad en cualquier organización. Es esencial para visibilizarlo, y dotarlo de un rango mayor, tanto simbólico como práctico. Por ello, se realizará el diseño de un **Plan de comunicación** que se llevará a cabo al inicio de la vigencia del Plan y que se evaluará anualmente también.

Este Plan de comunicación, conlleva el establecimiento de canales formales y estables de comunicación a fin de que se establezca una comunicación multidireccional. Y que defina los mensajes y contenidos que se quieren comunicar

El Plan de comunicación va a desarrollarse, en función de los dos tipos de comunicación:

- **La Comunicación Interna:**

La función de la comunicación interna es dar a conocer los procesos de diseño, gestión y evaluación del plan interno, su grado de implantación y sus resultados.

- **La Comunicación Externa:**

Tiene un doble objetivo:

- dar a conocer a la población cómo se está trabajando en el ámbito del Empleo Público y la Igualdad en Asasam, de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social en las políticas de igualdad en este ámbito.
- compartir buenas prácticas que puedan extenderse a otras organizaciones públicas y privadas y hacer de modelo en este ámbito.

Uso no sexista del lenguaje e imágenes

El plan de comunicación forma parte de la política de igualdad de la entidad, por lo tanto, es fundamental prestar atención para que en todas las comunicaciones, internas y externas, se emplee un lenguaje e imágenes inclusivas.

Tras la aprobación del plan de igualdad se abre el periodo de implantación de las acciones previstas durante el cual se deberá informar sobre el desarrollo del plan de forma periódica, el avance de las medidas que se hayan implantado siguiendo el cronograma de ejecución del plan, las propuestas y comentarios recibidos durante la ejecución de las medidas y los nuevos procedimientos o procesos que se hayan incorporado en el plan.

La evaluación del plan de igualdad: anual y al finalizar la vigencia del plan, se dará parte a la plantilla que, más concretamente será informada de la situación de la igualdad en la entidad al finalizar el periodo de vigencia del plan, las posibles incidencias encontradas durante el proceso, las propuestas de áreas de mejora y las nuevas medidas que se incorporarán en futuros planes.

Estando todas las partes de acuerdo en el presente Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres, lo firman los miembros de la Comisión Negociadora, **en Laudio el 22 de marzo de 2022.**

Fdo: M^a Ángeles Arbaizagoitia

Fdo: Jon Alaín Ovejas

14. ANEXOS SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD

14.1. FICHA DE SEGUIMIENTO

14.2. CUESTIONARIO PARA EL SEGUIMIENTO

14.3. MODELO PARA INFORME DE SEGUIMIENTO

15. ANEXOS EVALUACIÓN PLAN IGUALDAD

15.1. CUESTIONARIO PARA LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

15.2. CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN

15.3. CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

15.4. MODELO INFORME DE EVALUACIÓN