

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN AGIPAD



2023
-
2026



agipad

PROYECTO
SUBVENCIONADO POR



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN ERUZKAL ENBAZKUNDA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

*Euskadi,
bien común*



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTITIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAIALA
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA	3
3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	5
3.1. CONCLUSIONES: DF_IGUALDAD	5
3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	9
4. II PLAN PARA LA IGUALDAD	14
4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN	14
4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
4.3. ESTRUCTURA	14
4.4. PROYECTOS-RESULTADOS.	17
• GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	17
• ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE	24
• PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS RIESGOS DE GÉNERO	30
• ACCESIBILIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS	33
4.5. CRONOGRAMA	36
4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD	37

4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

1. PRESENTACIÓN

AGIPAD, Asociación Guipuzcoana de Investigación y Prevención del Abuso de las Drogas, es una asociación guipuzcoana de utilidad pública y sin ánimo de lucro, apolítica y acofesional, creada en 1980 y debidamente reconocida por las Instituciones Oficiales, cuyo objetivo primordial es la investigación, prevención, asistencia en las adicciones y tratamiento de las personas que sean o puedan ser afectadas por las mismas y trabajar profesionalmente a favor de las personas que se hayan o puedan encontrarse en situación de exclusión social, con el apoyo de profesionales, personas socias, voluntarias y en colaboración con las Instituciones y los recursos comunitarios.



El acceso a sus diferentes servicios es voluntario y está abierto a cualquier persona o colectivo que lo solicite. La asistencia es individualizada y exige la participación activa de todas las partes: profesionales, pacientes, familiares y agentes sociales, en coordinación con los recursos comunitarios según se considere en cada caso.

EN CLAVE DE IGUALDAD

Trayectoria en la integración de la perspectiva de género en la prestación de los servicios, en el ámbito de las drogodependencias y el género.

2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA

En el año 2022, decide abordar la **definición del II Plan para la Igualdad, basado en la realización previa de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres** en la entidad. El proyecto se ha impulsado, desarrollado y negociado desde la Comisión Negociadora.

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

Por parte de la empresa:

- **FELIX SARASUA**, gerente.

Por parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores:

- **JESÚS MARTINEZ**, Intervención familiar

Otras personas trabajadoras:

- **MAVI CRESPO**, Administración
- **JAVIER ARAMBURU**, Haurtxoak
- **JIMENA GARCÍA**, Haurtxoak

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

- Recogida de información
cuantitativa: datos y encuesta
- Recogida de información cualitativa: grupo de opinión y
Comisión Negociadora
- Análisis de género y conclusiones. DF_Igualdad.

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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

Marco legal-programático

Partiendo del **marco normativo y programático y de los resultados alcanzados en el diagnóstico**, el diseño del II Plan para la Igualdad de Agipad se ha realizado mediante sesiones de trabajo con la Comisión Negociadora y con un grupo de trabajo con otras personas trabajadoras para la generación de ideas.

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

3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

3.1. CONCLUSIONES: DF_IGUALDAD

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
ANÁLISIS DESCRIPTIVO	<ul style="list-style-type: none"> Segregación horizontal de puestos, programas y servicios. En una plantilla feminizada, máximo cargo ocupado un hombre. Junta Directiva 100% masculinizada y percepción de algunas personas de que esto no es relevante. Desconocimiento de las responsabilidades de cuidado de menores y mayores dependientes de la plantilla. Necesidad de formación específica para incorporar la perspectiva feminista en las tareas de cada puesto y prevenir e intervenir ante violencias machistas. 27% de mujeres atendidas en todos los servicios, salvo Investigación y prevención. Dificultades de acceso de las mujeres y menor apoyo del entorno. Psicólogos referentes en casos de mujeres especialmente vulnerables desde el punto de vista de género. 	<ul style="list-style-type: none"> 74% de mujeres en plantilla. 71% de mujeres en el nivel estratégico-táctico. Mujeres en 4 de los 5 puestos. Mujeres en todos los departamentos y servicios. Comité de Empresa paritario (1 mujer y 1 hombre). Presencia de mujeres en todos los tramos de edad. Tasa relativa de mujeres/hombres entre 35 y 50 años (tramo de edad socialmente vinculado a la crianza de menores): 2,12 Alto nivel formativo de la plantilla. 100% de la plantilla con formación en igualdad. Reflexión estratégica sobre la importancia de asignar casos en función del sexo, en situaciones de especial vulnerabilidad desde la perspectiva feminista y sobre si los servicios ofrecen un espacio seguro para las mujeres.
ACCESO AL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> Un 35% de las mujeres que contestan la encuesta consideran que la selección de personal no garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> 70% de mujeres en las incorporaciones de los últimos 4 años. El 75% de los hombres y el 53% de las mujeres que contestan la encuesta consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
SALIDA DEL EMPLEO		<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de mujeres y hombres que salen de la entidad: 0,47.

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO	<ul style="list-style-type: none"> El 35% de las trabajadoras consideran que la promoción interna no garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla: 0,88 	<ul style="list-style-type: none"> El 75% de los hombres y el 47% de las mujeres que contestan la encuesta consideran que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial: 1,41 Tasa relativa mujeres/hombres en plantilla con jornada variable: 1,35 	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con contratos temporales: 0,71
FORMACIÓN INTERNA		<ul style="list-style-type: none"> El 76% de las trabajadoras y el 100% de los trabajadores creen que la formación interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. 2 acciones formativas en igualdad.
POLÍTICA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> En los dos puestos con mujeres y hombres, jefaturas de servicio y personal terapeuta-educador, en los salarios totales anualizados, diferencias porcentuales inferiores al 10%. 	<ul style="list-style-type: none"> No hay brecha en la media de los salarios base anualizados.

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p style="text-align: center;">CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El 41% de las trabajadoras opina que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación del empleo y la vida personal. • El 53% de las trabajadoras que completan la encuesta percibe que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. • Las razones que se contemplan para acogerse a medidas de conciliación son aquellas ligadas a responsabilidades de cuidado de hijas e hijos, o de personas dependientes a cargo. • Hay mujeres que no se han sentido respaldadas por la entidad al acogerse a medidas de conciliación ligadas a la maternidad, y también trabajadoras que al ser madres se ha visto <i>obligadas</i> a reducir su jornada, para evitar turnos de tarde y fines de semana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas disponen, y hacen uso del servicio de comedor y las medidas de flexibilidad de tiempo de entrada y salida, parada al mediodía y posibilidad de elegir las vacaciones de forma fragmentada. • Facilidades por parte de la entidad para aplicar la reducción de jornada que la persona trabajadora prefiera, para el intercambio de turnos entre el personal y para realizar cursos de interés propio y que tengan relación con la actividad dentro del horario laboral. • El 75% de los trabajadores y el 53% de las trabajadoras que contestan la encuesta opina que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo y la vida personal. • El 75% de los trabajadores que contestan la encuesta cree que acogerse a medidas de conciliación no conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. • El grado de satisfacción con las medidas de conciliación es de 6,47 entre las mujeres y 7,12 entre los hombres.

CATEGORÍA	DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p style="text-align: center;">RIESGOS PSICOSOCIALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 8 mujeres (47% de las que contestan la encuesta) señalan haberse sentido discriminadas por sexo en Agipad en los últimos 4 años. La percepción en grupo de opinión y Comisión Negociadora es que esto puede deberse a la búsqueda expresa de hombres en algunos procesos de selección y/o promoción. • 1 hombre señala conocer algún caso de acoso sexual en la entidad. No ha habido ninguna denuncia de acoso en la entidad. • Chistes y comentarios relacionados con la edad y con el hecho de ser madres, tanto de hombres hacia mujeres, como al revés. • El 53% de las trabajadoras y el 37,5% de los trabajadores que contesta la encuesta señala que la carga de trabajo no es adecuada a sus condiciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo específico de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Intervención de la entidad en un suceso en el que un usuario consiguió el número de teléfono de una mujer en prácticas. • El 71% de las trabajadoras y el 87,5% de los trabajadores que completan la encuesta creen que tienen estabilidad en su puesto de trabajo. • El 100% de los trabajadores y el 65% de las trabajadoras creen que los chistes sexistas no son habituales en AGIPAD. • Puntuación media de satisfacción con el empleo: 8,11 entre las mujeres y 8,25 entre los hombres. • En 2021 no ha habido accidentes laborales ni enfermedades profesionales. • Todas las personas que necesitan equipamientos y baños–WC adecuados, disponen de ellos, así como de la ergonomía adecuada de sus herramientas de trabajo.
<p style="text-align: center;">CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comentarios sexistas por parte de personas usuarias que están normalizadas. • Se perciben diversas formas de uso sexista del lenguaje, tanto en euskera como en castellano: uso del masculino como genérico y uso del masculino cuando se refiere a mujeres, representación de las mujeres en su rol de madres, presentación de las mujeres en base a la relación con un hombre. • Uso de imágenes estereotipadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 71% de las trabajadoras y el 63% de los trabajadores opina que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres. • El 59% de las mujeres y 63% de los hombres opina que no se exige disponibilidad fuera del horario laboral. • Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada por mujeres (6,6) y por hombres (7,5). • El 94% de las trabajadoras y 100% de los trabajadores están de acuerdo con contar con un Plan para la Igualdad en la entidad. • Se aprecia intención de hacer un uso no sexista del lenguaje con palabras genéricas y uso de barras.

3.2. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- **DENOMINACIÓN SOCIAL**: AGIPAD, Asociación Guipuzcoana de Investigación y Prevención del Abuso de las Drogas
- **FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORÍA**: Septiembre 2022-enero 2023.
- **ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORIA**: 2026, de acuerdo a la vigencia del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Agipad (2023-2026).
- **DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO**:

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

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

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

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

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

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales, aun cuando se han manejado para el análisis, no se trasladan los valores absolutos de los puestos unipersonales.

SALARIO EFECTIVAMENTE PERCIBIDO

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

SALARIO ANUAL POR PUESTO -2021-									
Salario Base. Media			Salario Total. Media			Salario Total. Mediana			
Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	
NIVEL ESTRATÉGICO-TÁCTICO									
Máximo cargo		---			---			---	
Jefaturas de servicio	---	---	9%	---	---	3%	---	---	-4%
NIVEL OPERATIVO									
Personal técnico	22.038			24.520					
Personal terapeuta-educador	23.449	25.692	9%	25.752	30.627	16%	28.466	31.005	8%
Personal administrativo	17.223			19.800			19.800		

En los dos puestos con mujeres y hombres, jefaturas de servicio y personal terapeuta-educador, existe brecha salarial favorable a los hombres para los indicadores de la media del salario base y del salario total. En el caso de las jefaturas de servicio de 9% y 3% respectivamente, entre el personal terapeuta-educador de 9% y 16%. Analizando la mediana, para el puesto de jefaturas la brecha es favorable a las mujeres (-4%) y para el personal terapeuta-educador, de un 8% favorable a los hombres.

SALARIOS ANUALIZADOS

SALARIO ANUAL POR PUESTO -2021-									
Salario Base. Media			Salario Total. Media			Salario Total. Mediana			
Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	Mujeres	Hombres	Diferencia porcentual	
NIVEL ESTRATÉGICO-TÁCTICO									
Máximo cargo		---			---			---	
Jefaturas de servicio	---	---	0%	---	---	-8%	---	---	-6%
Personal técnico	29.383			32.479					
Personal terapeuta-educador	26.643	26.643	0%	29.195	31.837	8%	29.074	31.955	9%
Personal administrativo	21.801			21.801			21.801		

Una vez realizada la equivalencia anual, en los dos puestos **la diferencia en relación a la media del salario base desaparece**. En cuanto al **salario total**, media y mediana, para las **jefaturas de servicio**, los indicadores cambian de tendencia, siendo respectivamente de un 8% y un 6% **favorable a las mujeres**. En el caso del **personal terapeuta-educador**, la brecha del salario total es **favorable a los hombres** de un 8% si se atiende a la media y de un 6% si se analiza la mediana.

Entre quienes han trabajado el año completo, existe una mayor horquilla salarial entre los hombres (33.357,00€), que entre las mujeres (28.755,00€).

Las razones aducidas para explicar estas diferencias son la antigüedad y la coexistencia de salarios previos/posteriores a la firma del primer convenio sectorial. Tanto la dirección como la representación sindical señalan que estas diferencias van reduciéndose progresivamente porque se acuerdan subidas diferentes para quienes están por encima y en salarios de convenio.

RELACIÓN CON EL CONVENIO Y VARIABLE

NÚMERO DE PERSONAS CON SALARIO POR ENCIMA DEL CONVENIO POR PUESTO	Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO-TÁCTICO		
Máximo cargo		1
Jefaturas de servicio	5	1
NIVEL OPERATIVO		
Personal técnico	3	0
Personal terapeuta-educador	1	3
Personal administrativo		

Tal y como se observa en la tabla, el 24% de las trabajadoras y el 50% de trabajadores tienen un **salario por encima de convenio**. No hay personal con salario variable.

En relación a los complementos salariales, el 85% de las trabajadoras y el 75% de los trabajadores tiene complemento de antigüedad. 2 trabajadoras y 1 trabajador perciben complemento por trabajo nocturno.

En cuanto a beneficios sociales, toda la plantilla, menos una trabajadora y un trabajador tienen seguro de vida.

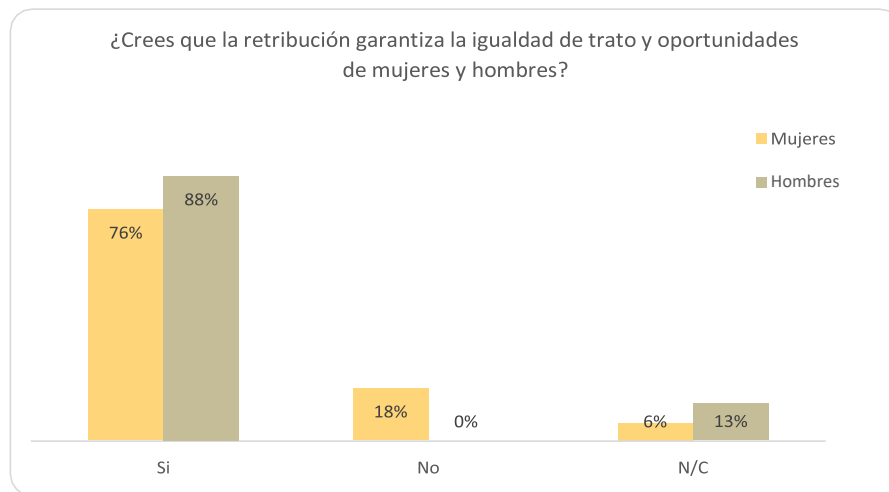
COMPLEMENTOS SALARIALES Y BENEFICIOS SOCIALES

NÚMERO DE PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES		
	Mujeres	Hombres
Antigüedad	29	9
Trabajo nocturno	2	1

NÚMERO DE PERSONAS CON BENEFICIOS SOCIALES		
	Mujeres	Hombres
Seguro de vida	33	11

Entre quienes completan la encuesta, **el 76% de las mujeres (13) y el 88% de los hombres (7) creen que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.** 3 mujeres creen que no lo hace, y una mujer y un hombre, no contestan.

Percepción en el grupo de opinión de falta de transparencia en cuanto a la política salarial y de la necesidad de una revisión salarial, para atender entre otras cuestiones, a la existencia de salarios por encima y por debajo de convenio.



indicadores

POLÍTICA RETRIBUTIVA	NIVEL ESTRATÉGICO	Diferencia salarial porcentual Salarios anualizados		
		Salario base- MEDIA	Salario total- MEDIA	Salario total- MEDIANA
	Máximo cargo	---	---	---
	Jefaturas de servicio	0%	-8%	-6%
	NIVEL OPERATIVO			
	Personal técnico	---	---	---
	Personal terapeuta-educador	0%	8%	9%
	Personal administrativo	---	---	---
	Tasa relativa de mujeres/hombres con salario por encima de convenio	0,63		
	Tasa relativa de mujeres/hombres con salario variable	No hay		
	Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales	1,09		
	Tasa relativa de mujeres/hombres con beneficios sociales	1,06		
	OPINIÓN	MUJERES	HOMBRES	
	% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	76%	88%	

• **PRINCIPALES PROBLEMAS Y DIFICULTADES DETECTADAS Y PLAN DE ACTUACIÓN**

ÁMBITOS CLAVE	DIAGNÓSTICO	PLAN
DIFERENCIAS POR APLICACIÓN CONVENIO	<ul style="list-style-type: none"> • Coexistencia de salarios previos/posteriores a la firma del primer convenio sectorial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir progresivamente estas diferencias. Se está abordando en el marco de la negociación del Comité de empresa, acordando subidas diferentes para quienes están por encima y en salarios de convenio.
TRANSPARENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción entre el personal de falta de transparencia en cuanto a la política salarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en las políticas de comunicación y transparencia. Medidas 2.2. y 2.5. del presente Plan para la Igualdad.

- **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Según mecanismos de seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Agipad (páginas 37 y 38 del presente documento).

4. II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE AGIPAD

4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

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

4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

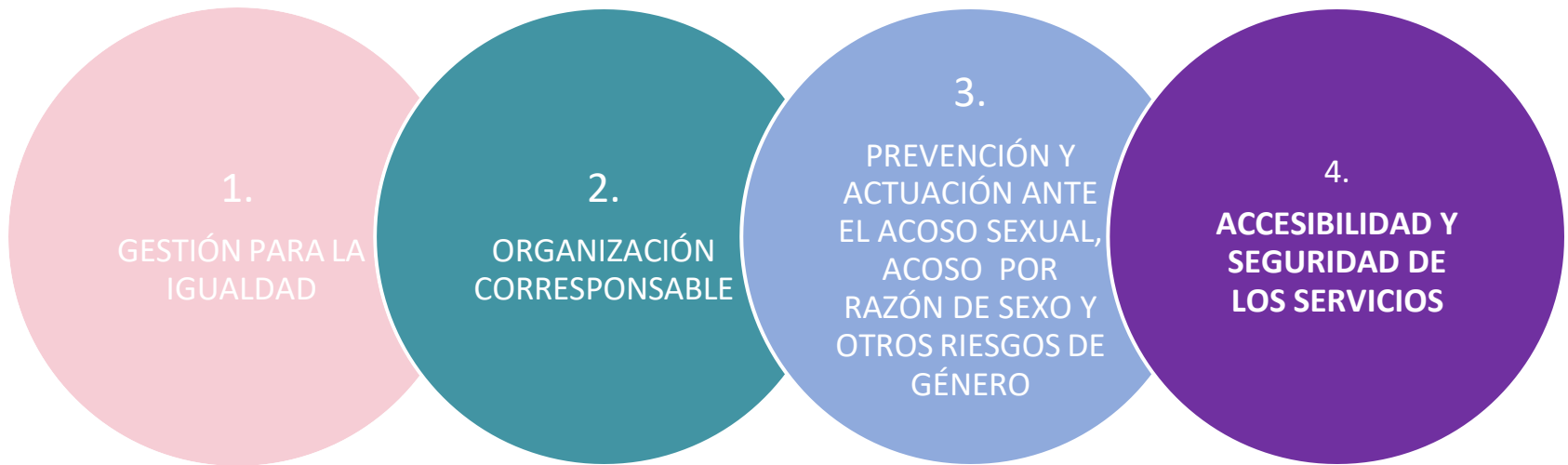
El II Plan para la Igualdad de Agipad aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad y tendrá una vigencia 2023-2026.

4.3. ESTRUCTURA

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

- 1. PROYECTO DE IGUALDAD EN AGIPAD**
Asegurar la viabilidad y propuesta de valor de las políticas de igualdad en la entidad
- 2. GESTION DE PERSONAS**
Integrar la Igualdad en las principales herramientas de gestión de Agipad
- 3. SALUD Y GENERO**
Garantizar un ambiente libre de trabajo libre de riesgos y saludable
- 4. ACTIVIDAD**
Favorecer el acceso y aprovechamiento de los servicios de Agipad por las mujeres

Posteriormente, se ha concretado para cada uno de ellos el **PROYECTO-RESULTADO**, logros, que se quiere conseguir en el periodo de **vigencia** del Plan. En total, son los siguientes:



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

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

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

- **ACCIONES:** actuaciones en las que se subdividen las medidas.
- **RESPONSABLE:** persona o estructura que lidera la medida y responde en el seguimiento sobre su desarrollo.
- **CRONOGRAMA:** año o años en los que está previsto su implantación.
- **RECURSOS:** tiempo de dedicación, recursos económicos y herramientas u otros recursos materiales.
- **INDICADORES DE EJECUCIÓN:** indicadores ligados al desarrollo de la medida. Además de los comunes a todas las medidas, de los que se dará cuenta siempre, **grado de ejecución** (finalizada, iniciada, no abordada), **inversión** (horas de dedicación y gasto económico), **participación** (nº de trabajadoras y nº de trabajadores que intervienen en su desarrollo), se incluirán en algunos casos indicadores específicos de la medida.

RESUMEN MEDIDAS POR PROYECTO-RESULTADO

1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

- 1.1. Renovación de la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad
- 1.2. Visibilización del compromiso de Agipad con la igualdad de mujeres y hombres.
- 1.3. Datos desagregados por sexo e indicadores de género.
- 1.4. Formación en igualdad
- 1.5. Comunicación Gestión para la Igualdad
- 1.6. Colaboración con instituciones y otras entidades para la igualdad

3. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS RIESGOS DE GÉNERO

- 3.1. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 3.2. Inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

2. ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE

- 2.1. Procedimiento de acceso y promoción, desde un enfoque terapéutico y de género
- 2.2. Registro retributivo
- 2.3. Revisión del modelo organizativo para la conciliación responsable
- 2.4. Gestión de la edad
- 2.5. Comunidad Agipad: Comunicación y cuidado mutuo

4. ACCESIBILIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS

- 4.1. Recursos para mujeres
- 4.2. Herramientas feministas para la intervención

PROYECTO DE IGUALDAD EN AGIPAD

Asegurar la viabilidad y propuesta de valor de las políticas de igualdad en la entidad

1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2021)
• Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada (encuesta)	6,6 (mujeres); 7,5 (hombres)
• % que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (encuesta)	93% (mujeres); 90% (hombres)
• % personal de nivel estratégico con formación en igualdad, desagregado por sexo	100% (mujeres); 100% (hombres)
• % personal de nivel táctico con formación en igualdad, desagregado por sexo	100% (mujeres); 100% (hombres)
• % personal de nivel operativo con formación en igualdad, desagregado por sexo	100% (mujeres); 100% (hombres)

Además de en estos indicadores, el proyecto incide en las siguientes debilidades **recogidas en el DF_IGUALDAD**:

DEBILIDADES

- Desconocimiento de las responsabilidades de cuidado de menores y mayores dependientes de la plantilla.
- Necesidad de formación específica para incorporar la perspectiva feminista en las tareas de cada puesto y prevenir e intervenir ante violencias machistas.

MEDIDA 1.1.

RENOVACIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> Con el objetivo de fortalecer la Comisión, se lanzará una invitación a la plantilla para renovar parte de la misma, garantizando la presencia de dirección y RLT, el equilibrio de mujeres y hombres, la representatividad de los diferentes departamentos, servicios y puestos de trabajo, y el conocimiento y trayectoria en igualdad. Así mismo, se consultará a actuales integrantes de la Comisión sobre su deseo de continuar o no en la misma. Definición del puesto/persona responsable de la Gestión para la Igualdad en la entidad. 					<ul style="list-style-type: none"> Félix Sarasua 	
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> 20 horas de dedicación 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> Grado de ejecución Inversión Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> Nº mujeres que dejan la Comisión Nº hombres que dejan la Comisión Nº mujeres que se incorporan Nº hombres que se incorporan

MEDIDA 1.2.	VISIBILIZACIÓN DEL COMPROMISO DE AGIPAD CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
------------------------	---

ACCIONES	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> Inclusión en la web y otras herramientas de comunicación del compromiso de Agipad con la igualdad de mujeres y hombres. Una vez registrado el Plan, preparación y solicitud del reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde. Participación y promoción de las campañas promovidas por organismos públicos del 8 de Marzo- Día Internacional de las Mujeres y 25 de Noviembre- Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, y otras posibles fechas feministas que puedan ser relevantes desde una perspectiva interseccional para Agipad (22 Febrero día de la igualdad salarial, 21 Marzo día contra el racismo, 17 mayo día contra la LGTBifobia, 2 Junio día de las trabajadoras sexuales, 28 Junio día del orgullo LGTBIQ+). 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Igualdad Elena Aguirre, Responsable de Comunicación

CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> 150 horas de dedicación 				COMUNES <ul style="list-style-type: none"> Grado de ejecución Inversión Participación 	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Nº comunicados realizados/año Nº programas en los que se colabora

**MEDIDA
1.3.**

DATOS DESAGREGADOS E INDICADORES DE GÉNERO

ACCIONES					RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> Definición de los datos e indicadores de género necesarios: <ul style="list-style-type: none"> Relación de indicadores de gestión Agipad a desagregar por sexo. Relación de indicadores de género claves en Agipad: presencia de mujeres en plantilla, presencia de mujeres en niveles estratégico y táctico, etc. Adecuación, en su caso, de la recogida de información y bases de datos que alimentan estos indicadores. 					<ul style="list-style-type: none"> Coro Hernández
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> 120 horas de dedicación 				COMUNES <ul style="list-style-type: none"> Grado de ejecución Inversión Participación
					ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Nº indicadores de gestión desagregados por sexo Nº indicadores de género

MEDIDA 1.4.		FORMACIÓN EN IGUALDAD				
ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Anualmente organizar acciones formativas en igualdad, que favorezca el desarrollo de las medidas contempladas en el plan para ese año. Entre las temáticas que pueden ser interesantes abordar: <ul style="list-style-type: none"> ○ Drogas y género (Patricia Martínez) ○ Protección integral contra las violencias sexuales ○ Autodefensa feminista 					<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Igualdad 	
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 50 horas de dedicación • Coste formación • Formación organizada por Diputación Foral de Gipuzkoa y Emakunde 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº sesiones formativas organizadas • % trabajadoras formadas • % trabajadores formados

MEDIDA 1.5. COMUNICACIÓN GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre la aprobación y desarrollo del proyecto para la igualdad a toda la plantilla de Agipad a través de sus canales habituales (sesiones y comunicados informativos...). A priori se prevén los siguientes hitos y momentos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Aprobación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Agipad. ○ Renovación de la Comisión de seguimiento del II Plan para la Igualdad. ○ Seguimiento. Anualmente se compartirán con la plantilla las medidas desarrolladas en ese periodo de tiempo. ○ Reconocimiento como Entidad Colaboradora para la Igualdad de mujeres y hombres. ○ Evaluación. Al finalizar la vigencia del Plan, se comunicará a la plantilla los principales resultados alcanzados en sesiones de trabajo. 					<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Igualdad • Elena Aguirre, Responsable de Comunicación 	
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 70 horas de dedicación 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº comunicados • % trabajadoras informadas • % trabajadores informados

MEDIDA 1.6.

COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES Y OTRAS ENTIDADES PARA LA IGUALDAD

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Participar en espacios de organización y colaboración para avanzar hacia la igualdad de mujeres hombres y prevenir la violencia machista. <ul style="list-style-type: none"> ○ Grupo de trabajo de la Diputación Foral de Gipuzkoa de recursos para la prevención de la violencia machista. ○ En su caso, una vez reconocida como Entidad Colaboradora para la Igualdad de mujeres y hombres, valorar la entrada en la Red Bai Sarea, red de Entidades Colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres, impulsada por Emakunde. 					<ul style="list-style-type: none"> • Félix Sarasua 	
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 40 horas de dedicación 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº estructuras en las que se participa

2. ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2021)
• % que consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	53% (mujeres); 75% (hombres)
• % de mujeres en incorporaciones en los últimos 4 años	70%
• % de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel estratégico-táctico en los últimos 4 años	NP
• % de mujeres en promociones internas a puestos de nivel estratégico-táctico en los últimos 4 años	NP
• % que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	76% mujeres; 88% mujeres
• Satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad (encuesta)	6,5 (mujeres); 7,1 (hombres)
• Porcentaje de la plantilla que considera que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal (encuesta)	53% (mujeres); 75% (hombres)
• Porcentaje de la plantilla que considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales (encuesta)	53% (mujeres); 13% (hombres)
• Tasa relativa mujeres/hombres que se acogen a una reducción de jornada por guarda legal	3 mujeres
• Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada	8,1 (mujeres); 8,25 (hombres)

MEDIDA 2.1.	PROCEDIMIENTO DE ACCESO Y PROMOCIÓN, DESDE UN ENFOQUE TERAPÉUTICO Y DE GÉNERO
------------------------	--

ACCIONES	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar de manera participada el procedimiento de selección y promoción, incluyendo la perspectiva terapéutica y garantizando la igualdad de mujeres y hombres. Entre otras actuaciones: <ul style="list-style-type: none"> ○ Revisión de sesgos ligados a roles y estereotipos de género. ○ Requerimientos de formación para garantizar las necesidades y seguridad de las usuarias. • Comunicar a toda la plantilla las especificidades del procedimiento diseñado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Servicios de la Casa • RLT

CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 50 horas de dedicación • Guía para un proceso de selección no discriminatoria (Emakunde) • Orientaciones para la promoción no discriminatoria (Emakunde) 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • % trabajadoras que conocen el procedimiento • % trabajadores que conocen el procedimiento

**MEDIDA
2.2.**

REGISTRO RETRIBUTIVO

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el registro retributivo a los requerimientos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, de forma que incluya los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla desagregadas por sexo. Incluir la media y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada categoría profesional, nivel o puesto. • Anualmente realizar el registro retributivo. 					<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • RRHH 	
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 25 horas de dedicación • Herramienta Registro Retributivo (disponible en www.igualdadenlaempresa.es) 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº consultas, desagregadas por sexo de la persona que la realiza

**MEDIDA
2.3.**

**REVISIÓN DEL MODELO ORGANIZATIVO PARA LA CONCILIACIÓN
CORRESPONSABLE**

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar necesidades y problemas concretos de conciliación de la plantilla (formulario, sesiones con la Comisión...). • Analizar las prácticas informales de conciliación que se dan en la actualidad en la entidad. • Identificar prácticas en conciliación de otras entidades del sector trasladables a AGIPAD. • Valorar, e implantar en su caso, posibles cambios organizativos que favorezcan la conciliación. Entre otros: cambios y flexibilidad en los horarios, teletrabajo, etc. 					<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Comité de Dirección 	
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 100 Horas de dedicación • Buscador Prácticas Igualdad Euskalit (https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/) 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº medidas identificadas • % medidas adoptadas

**MEDIDA
2.4.**

GESTIÓN DE LA EDAD

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Trasladar el conocimiento y experiencia de personas clave en Agipad que van a jubilarse en los próximos años al resto de la plantilla. Para ello pueden organizarse diferentes actividades, a modo de ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> ○ Formación sobre diferentes temáticas impartidas por estas personas. ○ Diálogos cruzados entre personas con larga trayectoria en la entidad en el impulso de proyectos de género y recientes incorporaciones con otras experiencias y/o conocimientos. 					<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Relevó Generacional 	
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 60 Horas de dedicación 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº actuaciones desarrolladas

MEDIDA 2.5.

COMUNIDAD AGIPAD: COMUNICACIÓN Y CUIDADO MUTUO

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Dedicar espacios a conocernos y a compartir, en clave de género. A modo de inspiración: <ul style="list-style-type: none"> ○ Reto 21 días- Marzo morado: compartir una reflexión, una cita, la reseña de un libro, una canción... vinculado a la igualdad de mujeres y hombres. • Reforzar los canales, herramientas e iniciativas de comunicación. A modo de inspiración: <ul style="list-style-type: none"> ○ Email trimestral con las novedades organizativas. ○ Charla Agipad anual sobre gestión y temas organizativos que preocupan a la gente, como la cercana jubilación de personas clave. ○ Habilitar espacios de escucha activa sobre diferentes temas de actualidad o interés organizativo para favorecer la comunicación bidireccional. 					<ul style="list-style-type: none"> • Comisión Igualdad • Dirección 	
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 40 Horas de dedicación 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº actuaciones realizadas

3. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS RIESGOS DE GÉNERO

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2021)
• Nº personas que dicen haberse sentido discriminadas por razón de sexo (encuesta)	8 mujeres
• Nº casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años	0
• Nº casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años	0
• Nº personas que señalan haber sufrido acoso sexual (encuesta)	0
• Nº personas que señalan conocer algún caso de acoso sexual (encuesta)	1 hombre
• Nº personas que señalan haber sufrido acoso por razón de sexo (encuesta)	0
• Nº personas que señalan conocer algún caso de acoso por razón de sexo (encuesta)	0
• % personas que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas (encuesta)	18% mujeres; 0% hombres

MEDIDA 3.1.	ADECUACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
------------------------	--

ACCIONES	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> Una vez adecuado por parte de Emakunde su modelo de protocolo, adecuación del de Agipad al Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso: ampliación del ámbito de aplicación, ciberacoso... Reforzar la Asesoría Confidencial del protocolo con la participación de alguna trabajadora. Comunicar a la plantilla los cambios realizados y las personas que integran la Asesoría. 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Igualdad

CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> 25 horas de dedicación Modelo de protocolo de Emakunde (disponible en www.emakunde.euskadi.eus) Servicio de prevención de riesgos laborales 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> Grado de ejecución Inversión Participación
					ESPECÍFICOS	

**MEDIDA
3.2.**

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

ACCIONES

RESPONSABLE

- Incluir en el plan de prevención un conjunto de **medidas preventivas** que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Reacogida desde los cuidados de las personas que se incorporan después de una baja.
 - Grupo de empoderamiento para trabajar la culpa ligada a la dificultad de conciliar.
 - Formación en autodefensa feminista.
- Tal y como indica el artículo 12, LO 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, **incluir en la prevención de riesgos la violencia sexual.**
- **Identificar actuaciones o conductas que tengan carácter sexista**, que pueden converger en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, en sesión de trabajo con trabajadoras y/o formulario online dirigido a toda la plantilla.
- Incluir **indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de riesgos ligados a las dificultades de conciliación** través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.

- Comisión de Igualdad
- Segurlan
- RLT

CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2023	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
	RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 40 horas de dedicación • Servicio de prevención de riesgos laborales • Guías “Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implantación” “Orientaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral”. Osalan (disponible en www.osalan.euskadi.eus) 			COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
ESPECÍFICOS					<ul style="list-style-type: none"> • Nº medidas preventivas • Nº indicadores definidos 	

4. ACCESIBILIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS

INDICADORES DIAGNÓSTICO EN LOS QUE INCIDE	VALOR DIAGNÓSTICO (DATOS RECOGIDOS A 31/12/2021)
<ul style="list-style-type: none"> • % mujeres entre las personas usuarias 	27% (total, salvo Investigación y prevención)

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

DEBILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades de acceso de las mujeres y menor apoyo del entorno. • Psicólogos referentes en casos de mujeres especialmente vulnerables desde el punto de vista de género.
FORTALEZAS	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión estratégica sobre la importancia de asignar casos en función del sexo, en situaciones de especial vulnerabilidad desde la perspectiva feminista y sobre si los servicios ofrecen un espacio seguro para las mujeres.

**MEDIDA
4.1.**

RECURSOS PARA MUJERES

ACCIONES

- Facilitar el acceso de las mujeres:
 - Ampliar el requerimiento de contacto de familiar a amistad.
- Diseñar recursos específicos para mujeres:
 - Grupo de debate/terapéutico con mujeres.
 - Grupo de usuarias inter-servicios de procedencias y códigos culturales semejantes para trabajar aspectos clave: maternidad y crianza, relación con parejas hombres.
- Garantizar la seguridad de los recursos mixtos para las mujeres:
 - Identificar puntos críticos (estilos comunicativos, violencias...).
 - Intervenir para eliminarlos o reducirlos.
 - Diseñar nuevos recursos desde este enfoque inclusivo de seguridad, cultura...

RESPONSABLE

- Comité de Dirección

CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 100 horas de dedicación 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº recursos específicos para mujeres • Nº intervenciones en recursos mixtos

**MEDIDA
4.2.**

HERRAMIENTAS FEMINISTAS PARA LA INTERVENCIÓN

ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la intervención desde un enfoque de género e interseccional: <ul style="list-style-type: none"> ○ Supervisión feminista: revisar los casos para trabajar la incidencia del género en las expectativas y límites en la intervención, entre otras. Propuesta de supervisora: Maida Andonegi. ○ Ir generando un recopilatorio con la información y conocimiento generado de otras culturas en clave de género. Podría ser un trabajo a abordar en red con otras entidades. 					<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Dirección 	
CRONOGRAMA	2023	2024	2025	2026	INDICADORES DE EJECUCIÓN	
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> • 50 horas de dedicación 				COMUNES	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de ejecución • Inversión • Participación
					ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº herramientas

4.5. CRONOGRAMA

	2023	2024	2025	2026
1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD				
1.1. Renovación de la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad				
1.2. Visibilización del compromiso de Agipad con la igualdad de mujeres y hombres.				
1.3. Datos desagregados por sexo e indicadores de género.				
1.4. Formación en igualdad				
1.5. Comunicación Gestión para la igualdad				
1.6. Colaboración con instituciones y otras entidades para la igualdad				
2. ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE				
2.1. Procedimiento de acceso y promoción, desde un enfoque terapéutico y de género				
2.2. Registro retributivo				
2.3. Revisión del modelo organizativo para la conciliación corresponsable				
2.4. Gestión de la edad				
2.5. Comunidad Agipad: comunicación y cuidado mutuo				
3. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS RIESGOS DE GÉNERO				
3.1. Adecuación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo				
3.2. Inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales				
4. ACCESIBILIDAD Y SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS				
4.1. Recursos para mujeres				
4.2. Herramientas feministas para la intervención				

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

ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento del II Plan para la Igualdad, para liderar e impulsar la Gestión para la Igualdad en la organización son:

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

Por parte de la empresa:

- © **FELIX SARASUA**, gerente.

Por parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores:

- © **JESÚS MARTINEZ**, Intervención familiar

Otras personas trabajadoras:

- © **MAVI CRESPO**, Administración
- © **JAVIER ARAMBURU**, Haurtxoak
- © **JIMENA GARCÍA**, Haurtxoak

Sus **funciones** son:

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

En el seno de este grupo de trabajo, **Félix Sarasua, gerente de la entidad, es quien realiza las funciones de coordinación.**

PROGRAMACIONES ANUALES

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

SEGUIMIENTO

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

EVALUACIÓN INTERMEDIA

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

EVALUACIÓN FINAL

En el último cuatrimestre de 2026 se acometerá la evaluación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a partir de los informes de seguimiento anuales, los indicadores de resultado y la información cualitativa recogida.

4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente documento, se acudirá al presidente de la Junta Directiva de la Asociación.