



Gizakia
Pertsona bat, etorkizun bat
Una persona, un futuro

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2019-2023



BERDINTASUNA + IGUALDAD

BIZKAIKO FORU ALDUNDIAK SUSTATUTAKO EMAKUMEEN
ETA GIZONEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO EKIMENAK

INICIATIVAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
APOYADAS POR LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA

Asesoría Técnica
Entidad Homologada por Emakunde



ÍNDICE

1. Presentación de la Entidad:	3
1. Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno.	
2. Antecedentes.	
3. Compromiso.	
2. Metodología de trabajo:	8
1. Orientaciones	
2. Fuentes de datos	
3. Creación del equipo.	
3. Diagnóstico previo y orientaciones para el Plan de Igualdad.	13
4. Presentación de objetivos y acciones:	16
1. Panel de objetivos generales.	
2. Objetivos y acciones por áreas.	
5. Cronograma.	29
6. Indicadores.	36

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

- 1.1. PERFIL, ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y RELACIONES CON EL ENTORNO
- 1.2. ANTECEDENTES EN MATERIA DE IGUALDAD
- 1.3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

1.1. PERFIL, ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y RELACIONES CON EL ENTORNO

Fundación Gizakia es una entidad **sin ánimo de lucro**, declarada de utilidad pública, promovida por la **Diócesis de Bilbao**, que desarrolla una **intervención integral y de calidad** en los ámbitos de:

- **Prevención** frente a conductas de riesgo en la adolescencia
- **Tratamiento e inserción social** de personas con adicciones
- **Inserción laboral** de colectivos de difícil empleabilidad
- **Sensibilización y formación** para profesionales y la sociedad en general

Todas ellas en un **proyecto compartido** con sus entornos familiares y sociales y **en red** con el resto de recursos comunitarios

Razón Social	FUNDACION GIZAKIA
CIF	G48473045
Dirección	AVDA. MADARAIGA 63 - 48014 BILBAO
Teléfono	944471033
PERSONA RESPONSABLE	
Nombre	ESTIBALIZ BARRON PARDO
Cargo	DIRECTORA
Email	administracion@gizakia.org
PERSONA RESPONSABLE TEMAS DE IGUALDAD	
Nombre	ESTIBALIZ BARRON PARDO
Cargo	DIRECTORA
Teléfono	944471033
Email	administracion@gizakia.org

1.2. ANTECEDENTES EN MATERIA DE IGUALDAD

Mucha de la labor realizada en estos 15 años tiene que ver con:

- Firme compromiso y actitud proactiva en materia de igualdad por parte de la dirección y de la plantilla en el ámbito de la igualdad de oportunidades.
- Integración de la perspectiva de género en nuestro sistema de gestión avanzada.
- Adaptación de políticas, metodología, materiales y canales de comunicación internos/externos a la realidad de mujeres y hombres, en permanente revisión y adecuación.
- Realización de estudios e investigaciones para el desarrollo de mejores servicios.
- Análisis, detección y respuesta ante necesidades específicas de las mujeres.
- Contrastes con otras entidades del sector para prestar un mejor servicio a las necesidades de las mujeres.
- Desarrollo de servicios, grupos terapéuticos y guías de intervención específicos para mujeres.
- Mantenimiento de la sensibilización y formación en materia de igualdad en la plantilla y del voluntariado.
- Asistencia y colaboración en campañas y jornadas contra la violencia de género y a favor de la igualdad (plantilla y personas usuarias).
- Trabajo en red con otras entidades del sector y colaboración estrecha con las Instituciones Públicas y Privadas para garantizar el principio de igualdad y de equidad en nuestro trabajo con las mujeres y hombres.

1.3. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

DECLARACIÓN DE COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Fundación Gizakia ratifica, por la presente, su compromiso explícito en materia de igualdad de mujeres y hombres, asumiendo un papel activo en la promoción de políticas y estrategias igualitarias en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno, así como en la prestación de sus servicios. Tal y como se explicita en la declaración de Valores de la entidad, Gizakia promueve en todos los niveles de la organización la aplicación de criterios de igualdad de trato y oportunidades, tomando en consideración los diferentes condicionantes de partida que cada persona puede tener.

Esta declaración pone en valor la experiencia acumulada por la entidad desde 2003 en el ámbito de la igualdad, formulada de manera explícita en 2009 con la elaboración del primer Plan de Igualdad de Fundación Gizakia y toma como referencia el marco legal establecido tanto por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, como por la Ley Vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres.

Se trata de un marco de actuación que centra la mirada en la persona y reconoce que en nuestra sociedad aún perviven modelos de relación discriminatorios que colocan a la mujer en una situación de desventaja social e inequidad. Frente a esta realidad Gizakia se compromete a:

1. Mantener en su estrategia y gestión una perspectiva de género que contribuya a identificar e incorporar medidas que permitan seguir avanzando en la igualdad real tanto en el seno de nuestra organización -como principio estratégico de nuestra política general y de personas-, como en la atención a los colectivos con los que trabajamos.
2. Cuidar, en la gestión de personas, la igualdad entre mujeres y hombres desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación de tiempo de trabajo y la conciliación, evitando posibles situaciones de discriminación indirecta.
3. Trabajar, atendiendo a la realidad de los colectivos con los que se interviene, en la promoción de modelos igualitarios entre hombres y mujeres mediante acciones de formación y sensibilización, empoderamiento de las mujeres usuarias y concienciación y trabajo específico sobre los hombres.
4. Proyectar una imagen de la entidad, en la comunicación tanto interna como externa, acorde con este compromiso por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
5. Colaborar con otras entidades sociales y públicas en la promoción social de la cultura contra la violencia de género y la igualdad de mujeres y hombres.

Este compromiso supone la participación activa y protagonista de las personas en los procesos de reflexión y en la implantación de cambios efectivos en la organización y en sus programas, considerando que la fuerza fundamental de la entidad recae en las personas que la forman: profesionales, voluntariado y personas usuarias de los distintos programas.

Para llevar a cabo este propósito la organización integrará este enfoque en los procesos de estrategia y gestión, a través de Planes de Igualdad y dinámicas periódicas de seguimiento a cargo de la Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad.

Bilbao, 12 de junio de 2018



 Ignacio Palacio Areitio

 Director

 FUNDACIÓN GIZAKIA

2. METODOLOGÍA

2. METODOLOGÍA

2.1. ORIENTACIONES

2.2. FUENTES DE DATOS

2.3. CREACIÓN DE EQUIPO

2.1. ORIENTACIONES

Para la elaboración de este diagnóstico de Fundación Gizakia, hemos considerado los criterios que propone la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres e incorporado algún otro considerado relevante para los siguientes elementos evaluados:

- Marco estratégico.
- Acceso, selección y clasificación profesional
- Promoción y formación
- Retribución
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación e imagen de igualdad.
- Prestación de servicios y grupos de interés.

Se ha utilizado la siguiente metodología de abordaje:

1. Cuantitativa. Realizándose un análisis a partir de los datos desagregados por sexo proporcionados por la entidad y otra documentación relevante referida a la estrategia, la cultura y la gestión de personas. La mayoría de los datos se refieren a octubre 2017. Se han incluido, asimismo, datos de 2014, 2015, 2016 y algunos de 2018, cuando ha sido pertinente para el presente diagnóstico por contener información relevante.
2. Cualitativa. En la que se ha analizado la opinión de la plantilla en:
 - Sesiones de trabajo de la comisión de igualdad.
 - Encuesta de opinión específica sobre la percepción en materia de igualdad a la plantilla.
 - Análisis de ítems y resultados relativos a la igualdad de encuestas generales de personas, estudio de riesgos psicosociales y auditoría social
3. Se ha consultado y asumido la metodología para la elaboración de un diagnóstico y Plan para la igualdad en empresas y entidades privadas, incluyendo la específica para entidades pequeñas y con sistema de gestión avanzada, de EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER y se ha combinado con el método de la propia consultora.

2.2. FUENTES DE DATOS

Análisis de datos descriptivos de la plantilla.

Datos desagregados por sexo aportados por la entidad

Plantilla

- Niveles y puestos
- Organización
- Edad
- Responsabilidades de cuidado
- Diversidad
- Nivel de estudios
- Formación en igualdad

Condiciones laborales

- Tipo de relación, contrato y jornada
- Horarios
- Política retributiva
- Beneficios sociales
- Seguridad y salud
- Medidas de conciliación y flexibilidad del tiempo y espacio

Gestión de personas

- Contrataciones
- Salidas
- Promociones internas

Actividades de la entidad

- Personas usuarias y clientela.
- Desarrollo de productos y servicios
- Dimensión externa: Subcontrataciones y redes sociales

Opinión.

Además de otras fuentes, se ha incorporado el análisis de la encuesta de opinión realizada por el 70% de las mujeres y el 50% de los hombres, con un índice de respuesta alto y similar al recogido en otros procesos de consulta de opinión en la entidad.

Análisis de contenido y de uso del lenguaje e imágenes.

- Convenio de referencia
- Organigrama
- Plan Estratégico
- Plan de Gestión Anual
- Plan de formación
- Indicadores e informes del Cuadro de Mando
- Fichas de procesos y encuestas
- Análisis de procesos y procedimientos de Gestión de Personas (incluyendo Selección y acogida, Formación, Desarrollo y reconocimiento y Comunicación interna)
- Perfil competencial
- Informe auditoría de calidad
- Memorias Anuales de la entidad
- Cartera de servicios
- Elementos de comunicación externa (tarjetas, firmas electrónicas, folletos informativos)
- Intranet (Share Point) para comunicación interna
- Página Web (www.gizakia.org)

2.3 EQUIPO DE TRABAJO

Estibaliz Barrón Pardo

Dirección

Ignacio Palacio Areitio

Responsable Servicios Generales

Cristina Baleirón Lázaro

Coordinación Servicios Generales

Rafael Cortés Moroy

Responsabilidad Área Adicciones

Soraya Moral Muguruza

Edificio Madariaga. Área de Inserción Laboral

Marta Crespo Vicandi

Edificio Gordexola. Área de Adicciones

Juan Jose Arrate Sustatxa

Edificio Bailén. Área de Adicciones

Corina Deusto Fuente

Edificio Simón Bolívar. Área de Prevención

Ainhoa Sinde

Invitada

Este equipo de trabajo está formado por personas de la Dirección y Servicios Generales, y personas de las distintas áreas de actuación de la Fundación. Igualmente está formada por personas representantes de la plantilla.

Se han integrado la visión de la igualdad con la visión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de la empresa con la perspectiva de las personas trabajadoras, y las aportaciones de las personas que trabajan en las diferentes áreas de prestación de servicios. Este enfoque multivariante resulta muy enriquecedor para el abordaje del diagnóstico y plan, y resulta clave para establecer un sistema de seguimiento y evaluación del plan, durante su vigencia, enraizado en el sistema de gestión por procesos de la Entidad.

3. DIAGNOSTICO PREVIO Y ORIENTACIONES PARA EL PLAN DE IGUALDAD

3.1. ORIENTACIONES

Para la elaboración del III Plan de Igualdad de Fundación Gizakia, se ha trabajado desde estas dimensiones principales:

- Identificación de **expectativas, frenos y tracciones** de las personas del equipo de trabajo (Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad), formada por representantes de la empresa y la plantilla.
- Realización de un **diagnóstico completo** (cuantitativo y cualitativo) en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica la Ley Orgánica y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas, incluyendo la dinamización desarrollada conforme a la introducción de la perspectiva de género en el Modelo de Gestión Avanzada (Euskalit), en el que la entidad ha obtenido el Reconocimiento de Plata para la Gestión Avanzada (2017).
- La **evaluación** de los planes anteriores de la entidad.



3.1. ORIENTACIONES

Resultado del proceso participativo de la plantilla y del análisis general de la entidad, se proponen las siguientes líneas de trabajo como prioritarias para este Plan de Igualdad, a debatir en la comisión de igualdad:

- Incorporar en las dinámicas de gestión de la entidad, la perspectiva de género. De esta forma se ha trabajado los diferentes elementos del modelo de gestión avanzada (estrategia, clientela y personas usuarias, personas, sociedad e innovación).
- Introducir la perspectiva de género en las fichas de proceso, para propiciar la reflexión y diálogo en cascada entre profesionales
- Actualizar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, y extender la prevención al voluntariado y a las personas usuarias

para alcanzar éstos y los secundarios, se presenta una plantilla de gestión con detalle de las acciones previstas, las personas responsables, fechas y registro de verificación.

Este plan resulta aplicable a la Fundación Gizakia, en sus respectivos centros de trabajo.

4. PRESENTACION DE OBJETIVOS Y ACCIONES

4.1. PANEL DE OBJETIVOS GENERALES

ORGANIZACIÓN. POLÍTICA DE IGUALDAD

1. Desplegar la igualdad en la estrategia, vinculada con el modelo de gestión avanzada de la entidad.
2. Establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

CONDICIONES LABORALES. INGRESO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN.

1. Garantizar procesos de gestión de personas sin discriminación.
2. Garantizar una retribución sin discriminación por razón de sexo.
3. Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
4. Mejorar en el ámbito de la conciliación.

GESTION DE PERSONAL

1. Aumentar la formación en igualdad de la plantilla, voluntariado y personas usuarias.
2. Implantar una comunicación de carácter inclusivo.

DIMENSION EXTERNA

1. Desarrollar servicios con perspectiva de género.
2. Desarrollar la innovación con perspectiva de género al servicio de la sociedad.

4.2. PANEL DE OBJETIVOS Y ACCIONES

4.2.1. ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE IGUALDAD

4.2.2. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

4.2.3. FORMACIÓN

4.2.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

4.2.5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

4.2.6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DEL USO DEL TIEMPO

4.2.7. COMUNICACIÓN E IMAGEN

4.2.8. ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD: SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS USUARIAS

4.2.9. SOCIEDAD E INNOVACIÓN.

4.2.10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

4.2.1. ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE IGUALDAD

Estrategia y Política de igualdad. Objetivo 1: Desplegar la igualdad en la estrategia, vinculada con el modelo de gestión avanzada de la entidad.	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Revisar el PE01 para vincular la dinámica de reflexión estrategia e igualdad.	2019	Responsable de Estrategia y Gestión	Plantilla, voluntariado, personas usuarias	PE01
Introducir el enfoque de género en los espacios y soportes para la recogida de información para el PE.	2019	Equipo de Dirección	Plantilla, voluntariado, personas usuarias	Soportes
Revisar formato entrevistas estructuradas PE para incluir elementos de análisis de necesidades de género. Incluir en las dinámicas de evaluación y recogida de información estratégica que se realizan con las entidades clientes (financiadores y derivantes), la perspectiva y necesidades diferenciadas de género.	2019	Equipo de Dirección	Grupos de interés	Formato entrevistas
Incluir en los GI, grupos específicos que trabajen igualdad, para incorporar tendencias, además de mujeres usuarias y trabajadoras.	2019	Equipo de Dirección	Plantilla, voluntariado, personas usuarias	Listado GI
Crear un espacio estable de revisión, seguimiento y dinamización del despliegue del Plan de Igualdad ligado al PE en los PG anuales (se identifica a la CSSI).	2019-2023	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Plantilla	Funcionamiento de la CSSI
Adoptar herramientas que permitan a los equipos el análisis de los indicadores y datos propios (por ejemplo, Power BI). Formar en el uso.	2022	Responsable de sistemas	Plantilla	Herramienta

4.2.1. ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE IGUALDAD

Estrategia y Política de igualdad. Objetivo 1: Desplegar la igualdad en la estrategia, vinculada con el modelo de gestión avanzada de la entidad.	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
En el documento Punto de Partida incluir información segregada que permita valorar cuestiones de género	2019	Responsable de Serv. Grales	Equipo de gestión	Documento
Aumentar la formación en igualdad, de la persona responsable de este ámbito en la organización.	2021	Directora	Directora, Equipo de Dirección, Equipo de gestión	Tipo y Duración formación
Actualizar la guía de gestión con la introducción de la perspectiva de género.	2023	Responsable de Estrategia y Gestión	Plantilla, voluntariado	Guía de gestión
Aumentar la explotación de los datos recogidos desagregados por sexos en las diferentes actividades para generar conocimiento.	2019-2023	Equipo de Gestión	Plantilla, personas usuarias	Número análisis realizados
Analizar los resultados de las encuestas de forma desagregada por sexo.	2019-2023	GM - Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Plantilla, personas usuarias	Documento análisis de las encuestas
Generar un espacio / tiempo para poder evaluar los resultados y proponer áreas de mejora.	2019-2023	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Plantilla, personas usuarias	Número y tipo de GM
PRESUPUESTO Coste personal interno, inversión en formación, posible desarrollo informático.				10.360,00 euros

4.2.1. ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE IGUALDAD

Estrategia y Política de igualdad. Objetivo 2: establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Mantener un equipo de trabajo fuerte para el impulso del plan (dotarle del tiempo necesario para realizar su tarea).	2019-2023	Equipo de Dirección	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Número de reuniones y asistencia
Diseño de Plan de Trabajo anual con tareas , funciones y dedicación horaria de la Comisión de Igualdad.	2019-2023	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Plan de trabajo
Definir indicadores para el cuadro de mando general.	2021	GM - Equipo de Gestión	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Indicadores
Generar noticias periódicas de igualdad, contribuyendo a una cultura de igualdad en la organización, y en sus principales grupos de interés. (aprovechar canales existentes como Sharepoint, encuentros de voluntariado y corchos informativos y asambleas para personas usuarias)	2019-2023	GM - Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, Plantilla, voluntariado, personas usuarias	Listados de comunicaciones
PRESUPUESTO Coste personal interno, inversión en difusión.				25.368,00 euros

4.2.2. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Ingreso, Selección y Clasificación. Objetivo 1: garantizar procesos de gestión de personas sin discriminación.	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Actualizar los procedimientos de gestión de personas revisando la introducción de la no discriminación y los formatos.	2019	Responsable de gestión de personas	Plantilla	Procesos
Revisar los perfiles competenciales desde el punto de vista de género, para la inclusión de este valor.	2019	Responsable de gestión de personas	Plantilla	Perfiles competenciales
Introducir una sistemática de los análisis de los procesos de selección, indicando cuantas mujeres y hombres están en cada fase, y el sexo de las personas encargadas de la selección.	2019	Responsable de gestión de personas	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, Plantilla	Documento de registro

PRESUPUESTO	
Coste personal interno	1.400,00 euros

4.2.3. FORMACION Y 4.2.4. POLITICA RETRIBUTIVA

Formación. Objetivo 1: aumentar la formación en igualdad de la plantilla, voluntariado y personas usuarias	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Reservar un % del presupuesto anual de formación para formación en igualdad, a toda la plantilla, de manera escalonada.	2019-2023	Equipo de Dirección	Plantilla	Cantidad reservada anual
Mantener y actualizar la formación de la plantilla en igualdad, genero, nuevas masculinidades, corresponsabilidad, roles, para mejorar su desempeño en la intervención.	2019-2023	Responsable de formación	Plantilla	Tema de formación, duración, M y H asistentes Evaluación breve

PRESUPUESTO

Coste personal interno, inversión en formación.

4.900,00 euros

Retribución. Objetivo 1: garantizar una retribución sin discriminación por razón de sexo.

Realizar anualmente una comparativa retributiva entre mujeres y hombres.

Año

Responsable

Personas destinatarias

Registro de verificación

2019-2023

Coordinadora de Serv. Grales.

Plantilla

Comparativa

PRESUPUESTO

Coste personal interno.

420,00 euros

4.2.5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Prevenición de acoso sexual y por razón de sexo. Objetivo 1: prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Desplegar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo establecido en 2018.	2019	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Plantilla	Protocolo
Elaborar un plan de comunicación del protocolo y de las funciones de la Comisión de Atención al Acoso para informar a la plantilla, incluyendo su integración en el Manual de Incorporación.	2019	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Plantilla	Plan de comunicación
Llevar un registro anual de las posibles incidencias en este ámbito.	2019-2023	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Dirección, Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, Plantilla	Registro anual
Extender la prevención y la cultura de tolerancia cero a la violencia, a voluntariado y personas usuarias. Incorporación al RRI, sensibilización...	2020	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Voluntariado, personas usuarias	Documento
Adherirse a la conmemoración del 25 de noviembre.	2019-2023	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Plantilla, voluntariado, personas usuarias	Programa de actividades
PRESUPUESTO Coste personal interno, inversión difusión y acciones conmemoración.	4.032,00 euros			

4.2.6. CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD USO DEL TIEMPO

Conciliación. Objetivo 1: mejorar en el ámbito de la conciliación	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Mejorar la comunicación a la plantilla las oportunidades que la entidad ofrece para realizar una conciliación corresponsable (existencia de apoyo quizá más informal.)	2022	Coordinadora de Serv. Gales.	Plantilla	Documento de comunicación
Fomentar la sensibilización en las nuevas masculinidades y la corresponsabilidad, en plantilla y personas usuarias.	2019	Responsable de adicciones	Plantilla, voluntariado, personas usuarias	Programa formativo y M-H asistentes Evaluación breve
Obtener datos desagregados por sexo del uso de las medidas de conciliación y elaborar un informe anual.	2020	Coordinadora de Serv. Gales.	Dirección, Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Informe anual
PRESUPUESTO Coste personal interno, inversión en formación.	700,00 euros			

4.2.7. COMUNICACIÓN E IMAGEN

Sensibilización y Comunicación. Objetivo 1: Implantar una comunicación de carácter inclusivo	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Realizar una revisión y adaptar el uso del lenguaje en la WEB y en el Share Point presenta oportunidades de mejora	2021	GM - Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Plantilla	Documento de revisión y propuesta de adaptaciones. Herramientas adaptadas
Elaborar una guía para el uso inclusivo del lenguaje e imágenes adaptada a la entidad	2021	GM - Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Plantilla	Guía
PRESUPUESTO Coste personal interno, inversión difusión.				0,00 euros

4.2.8. ACTIVIDAD Y 4.2.9. SOCIEDAD E INNOVACIÓN

Actividad y servicios. Objetivo 1: desarrollar servicios con perspectiva de género.	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Dinamizar la identificación de necesidades específicas de género que se concreten en propuestas de acciones de mejora	2019-2023	Equipo de Gestión	Plantilla, personas usuarias	Número y tipo de propuestas de mejora
Desagregar por sexos todos los registros de información (no están en su totalidad).	2021	Responsable de sistemas	Plantilla, Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Registros de información desagregados
Mantener grupos psicoeducativos específicos para usuarios varones en el área de adicciones.	2019-2023	Responsable de adicciones	Plantilla, personas usuarias	Numero de grupos

PRESUPUESTO Coste personal interno.	5.992,00 euros			
--	----------------	--	--	--

Sociedad e innovación. Objetivo 1: desarrollar la innovación con perspectiva de genero al servicio de la sociedad.	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Decidir sobre la posible participación en redes específicas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en nuestro sector de actividad (EAPN)	2019	Equipo de Dirección	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, plantilla, personas usuarias	Decisión

PRESUPUESTO Coste personal interno.	700,00 euros			
--	--------------	--	--	--

4.2.10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Gestión. Objetivo 1: establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	Año	Responsable	Personas destinatarias	Registro de verificación
Realizar el seguimiento del Plan	2019-2023	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, plantilla	Documentos de seguimientos anuales
Identificar indicadores de vigilancia evolución brecha de género	2019	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad	Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad, plantilla	Indicadores CM PE.03

PRESUPUESTO
Coste personal interno.

672,00 euros

PRESUPUESTO III Plan de Igualdad 2019-2023

55.384,00 euros

5. CRONOGRAMA

5. CRONOGRAMA

Estrategia y Política de igualdad. Objetivo 1: Desplegar la igualdad en la estrategia, vinculada con el modelo de gestión avanzada de la entidad.	2019	2020	2021	2022	2023
Revisar el PE01 para vincular la dinámica de reflexión estrategia e igualdad.	X				
Introducir el enfoque de género en los espacios y soportes para la recogida de información para el PE.	X				
Revisar formato entrevistas estructuradas PE para incluir elementos de análisis de necesidades de género. Incluir en las dinámicas de evaluación y recogida de información estratégica que se realizan con las entidades clientes (financiadores y derivantes), la perspectiva y necesidades diferenciadas de género.	X				
Incluir en los GI, grupos específicos que trabajen igualdad, para incorporar tendencias, además de mujeres usuarias y trabajadoras.	X				
Crear un espacio estable de revisión, seguimiento y dinamización del despliegue del Plan de Igualdad ligado al PE en los PG anuales (se identifica a la CSSI).	X	X	X	X	X
Adoptar herramientas que permitan a los equipos el análisis de los indicadores y datos propios (por ejemplo, Power BI). Formar en el uso.				X	
En el documento Punto de Partida incluir información segregada que permita valorar cuestiones de género	X				
Aumentar la formación en igualdad, de la persona responsable de este ámbito en la organización.			X		
Actualizar la guía de gestión con la introducción de la perspectiva de género.					X
Aumentar la explotación de los datos recogidos desagregados por sexos en las diferentes actividades para generar conocimiento.	X	X	X	X	X
Analizar los resultados de las encuestas de forma desagregada por sexo.	X	X	X	X	X
Generar un espacio / tiempo para poder evaluar los resultados y proponer áreas de mejora.	X	X	X	X	X

5. CRONOGRAMA

Estrategia y Política de igualdad. Objetivo 2: establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	2019	2020	2021	2022	2023
Mantener un equipo de trabajo fuerte para el impulso del plan (dotarle del tiempo necesario para realizar su tarea).	X	X	X	X	X
Diseño de Plan de Trabajo anual con tareas , funciones y dedicación horaria de la Comisión de Igualdad.	X	X	X	X	X
Definir indicadores para el cuadro de mando general.			X		
Generar noticias periódicas de igualdad, contribuyendo a una cultura de igualdad en la organización, y en sus principales grupos de interés. (aprovechar canales existentes como Sharepoint, encuentros de voluntariado y corchos informativos y asambleas para personas usuarias)	X	X	X	X	X
Ingreso, Selección y Clasificación. Objetivo 1: garantizar procesos de gestión de personas sin discriminación.	2019	2020	2021	2022	2023
Actualizar los procedimientos de gestión de personas revisando la introducción de la no discriminación y los formatos.	X				
Revisar los perfiles competenciales desde el punto de vista de género, para la inclusión de este valor.	X				
Introducir una sistemática de los análisis de los procesos de selección, indicando cuantas mujeres y hombres están en cada fase, y el sexo de las personas encargadas de la selección.	X				

5. CRONOGRAMA

Formación. Objetivo 1: aumentar la formación en igualdad de la plantilla, voluntariado y personas usuarias	2019	2020	2021	2022	2023
Reservar un % del presupuesto anual de formación para formación en igualdad, a toda la plantilla, de manera escalonada.	X	X	X	X	X
Mantener y actualizar la formación de la plantilla en igualdad, genero, nuevas masculinidades, corresponsabilidad, roles, para mejorar su desempeño en la intervención.	X	X	X	X	X
Retribución. Objetivo 1: garantizar una retribución sin discriminación por razón de sexo.	2019	2020	2021	2022	2023
Realizar anualmente una comparativa retributiva entre mujeres y hombres.	X	X	X	X	X
Prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Objetivo 1: prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	2019	2020	2021	2022	2023
Desplegar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo establecido en 2018.	X				
Elaborar un plan de comunicación del protocolo y de las funciones de la Comisión de Atención al Acoso para informar a la plantilla, incluyendo su integración en el Manual de Incorporación.	X				
Llevar un registro anual de las posibles incidencias en este ámbito.	X	X	X	X	X
Extender la prevención y la cultura de tolerancia cero a la violencia, a voluntariado y personas usuarias. Incorporación al RRI, sensibilización...		X			
Adherirse a la conmemoración del 25 de noviembre.	X	X	X	X	X

5. CRONOGRAMA

Conciliación. Objetivo 1: mejorar en el ámbito de la conciliación	2019	2020	2021	2022	2023
Mejorar la comunicación a la plantilla las oportunidades que la entidad ofrece para realizar una conciliación corresponsable (existencia de apoyo quizá más informal.)				X	
Fomentar la sensibilización en las nuevas masculinidades y la corresponsabilidad, en plantilla y personas usuarias.	X				
Obtener datos desagregados por sexo del uso de las medidas de conciliación y elaborar un informe anual.				X	
Sensibilización y Comunicación. Objetivo 1: Implantar una comunicación de carácter inclusivo.	2019	2020	2021	2022	2023
Realizar una revisión y adaptar el uso del lenguaje en la WEB y en el Share Point presenta oportunidades de mejora			X		
Elaborar una guía para el uso inclusivo del lenguaje e imágenes adaptada a la entidad			X		

5. CRONOGRAMA

Actividad y servicios. Objetivo 1: desarrollar servicios con perspectiva de género.	2019	2020	2021	2022	2023
Dinamizar la identificación de necesidades específicas de género que se concreten en propuestas de acciones de mejora	X	X	X	X	X
Desagregar por sexos todos los registros de información (no están en su totalidad).			X		
Mantener grupos psicoeducativos específicos para usuarios varones en el área de adicciones.	X	X	X	X	X

Sociedad e innovación. Objetivo 1: desarrollar la innovación con perspectiva de género al servicio de la sociedad.	2019	2020	2021	2022	2023
Decidir sobre la posible participación en redes específicas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en nuestro sector de actividad (EAPN)	X				

Gestión. Objetivo 1: establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	2019	2020	2021	2022	2023
Realizar el seguimiento del Plan	X	X	X	X	X
Identificar indicadores de vigilancia evolución brecha de género	X				

5. CRONOGRAMA 2019

Estrategia y Política de igualdad. Objetivo 1: Desplegar la igualdad en la estrategia, vinculada con el modelo de gestión avanzada de la entidad.	2019	Formación. Objetivo 1: aumentar la formación en igualdad de la plantilla, voluntariado y personas usuarias	2019
Revisar el PE01 para vincular la dinámica de reflexión estrategia e igualdad.	X	Reservar un % del presupuesto anual de formación para formación en igualdad, a toda la plantilla, de manera escalonada.	X
Introducir el enfoque de género en los espacios y soportes para la recogida de información para el PE.	X	Mantener y actualizar la formación de la plantilla en igualdad, género, nuevas masculinidades, corresponsabilidad, roles, para mejorar su desempeño en la intervención.	X
Revisar formato entrevistas estructuradas PE para incluir elementos de análisis de necesidades de género. Incluir en las dinámicas de evaluación y recogida de información estratégica que se realizan con las entidades clientes (financiadores y derivantes), la perspectiva y necesidades diferenciadas de género.	X	Retribución. Objetivo 1: garantizar una retribución sin discriminación por razón de sexo.	2019
Incluir en los GI, grupos específicos que trabajen igualdad, para incorporar tendencias, además de mujeres usuarias y trabajadoras.	X	Realizar anualmente una comparativa retributiva entre mujeres y hombres.	X
Crear un espacio de revisión, seguimiento y dinamización del despliegue del Plan de Igualdad ligado al PE en los PG anuales (se identifica a la CSSI).	X	Prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Objetivo 1: prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.	2019
En el documento Punto de Partida incluir información segregada que permita valorar cuestiones de género	X	Desplegar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo establecido en 2018.	X
Aumentar la explotación de los datos recogidos desagregados por sexos en las diferentes actividades para generar conocimiento.	X	Elaborar un plan de comunicación del protocolo y de las funciones de la Comisión de Atención al Acoso para informar a la plantilla, incluyendo su integración en el Manual de Incorporación.	X
Analizar los resultados de las encuestas de forma desagregada por sexo.	X	Llevar un registro anual de las posibles incidencias en este ámbito.	X
Generar un espacio / tiempo para poder evaluar los resultados y proponer áreas de mejora.	X	Adherirse a la conmemoración del 25 de noviembre.	X
Estrategia y Política de igualdad. Objetivo 2: establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	2019	Conciliación. Objetivo 1: mejorar en el ámbito de la conciliación	2019
Mantener un equipo de trabajo fuerte para el impulso del plan (dotarle del tiempo necesario para realizar su tarea).	X	Fomentar la sensibilización en las nuevas masculinidades y la corresponsabilidad, en plantilla y personas usuarias.	X
Diseño de Plan de Trabajo anual con tareas, funciones y dedicación horaria de la Comisión de Igualdad.	X	Actividad y servicios. Objetivo 1: desarrollar servicios con perspectiva de género.	2019
Generar noticias periódicas de igualdad, contribuyendo a una cultura de igualdad en la organización, y en sus principales grupos de interés. (aprovechar canales existentes como Sharepoint, encuentros de voluntariado y corchos informativos y asambleas para personas usuarias)	X	Dinamizar la identificación de necesidades específicas de género que se concreten en propuestas de acciones de mejora	X
Ingreso, Selección y Clasificación. Objetivo 1: garantizar procesos de gestión de personas sin discriminación.	2019	Mantener grupos psicoeducativos específicos para usuarios varones en el área de adicciones.	X
Actualizar los procedimientos de gestión de personas revisando la introducción de la no discriminación y los formatos.	X	Sociedad e innovación. Objetivo 1: desarrollar la innovación con perspectiva de género al servicio de la sociedad.	2019
Revisar los perfiles competenciales desde el punto de vista de género, para la inclusión de este valor.	X	Decidir sobre la posible participación en redes específicas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en nuestro sector de actividad (EAPN)	X
Introducir una sistemática de los análisis de los procesos de selección, indicando cuantas mujeres y hombres están en cada fase, y el sexo de las personas encargadas de la selección.	X	Gestión. Objetivo 1: establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	2019
		Realizar el seguimiento del Plan	X
		Identificar indicadores de vigilancia evolución brecha de género	X

6. INDICADORES

6. INDICADORES

Durante la vigencia de este plan se va a desarrollar un importante trabajo de identificación de indicadores clave relacionados con las brechas identificadas en el diagnóstico, centrados en los aspectos clave para la entidad. Hay que recordar que, en 2019 se aborda la reflexión estratégica que engloba la identificación de indicadores, aspecto que se realizará con perspectiva de género, y se incorporaran al plan en cuanto estén descritos. Para ello, se ha descrito una línea específica en el plan.

De manera complementaria se identifican los siguientes indicadores:

Indicador	Objetivo	Plazo temporal
Grado de cumplimiento del plan	80%	2023
Grado ejecución presupuesto	80%	2023
Grado de satisfacción de las mujeres (M) de la plantilla con la gestión de la igualdad	8,5	Anualmente durante la vigencia del Plan
Grado de satisfacción de los hombres (H) de la plantilla con la gestión de la igualdad	9,1	Anualmente durante la vigencia del Plan

Se plantea como acción dentro del Plan la identificación de otros indicadores que permitan el seguimiento de la brecha salarial.