

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN IZENPE S.A. (2021-2024)



JULIO 2021

Asistencia Técnica:



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PARTES FIRMANTES	4
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. DIAGNÓSTICO	7
5. OBJETIVOS.....	13
6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN (2021-2024)	14
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	30
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	31
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	33
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	35
ANEXOS	36

1. INTRODUCCIÓN

Vitoria – Gasteiz, a 08 de julio de 2021

La apuesta histórica por la igualdad de mujeres y hombres que ha caracterizado a Izenpe desde hace 10 años como elemento estratégico en su gestión interna y externa se mantiene en el tiempo y queda reflejada en este tercer Plan de igualdad que presentamos a continuación.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos. El compromiso renovado de Izenpe con la igualdad proviene no solo de un cumplimiento legal o sus mandatos institucionales, sino, también, de la oportunidad que representa el poder generar consensos que permitan profundizar y optimizar nuestra cultura organizacional, basada en valores compartidos y explicitados a través de nuestros principios corporativos.

Así, una vez completado el Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres, presentamos el III Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres 2021 – 2024, que se enfoca como un elemento transversal y de mejora interna, incidiendo en los procesos, la comunicación y la reflexión, pero también en nuestra capacidad tractora y de impacto externo entre nuestros clientes, proveedores y entorno.

Firma

Fdo. Izaskun Urrestarazu Amondarain

Dirección General

2. PARTES FIRMANTES

El presente Plan de Igualdad se suscribe por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, que conforman la Comisión negociadora o Comisión de igualdad.

Por la organización:

Izaskun Urrestarazu	Directora General
Estibaliz Zamakona	Responsable de personal y administración

Por las personas trabajadoras:

Ainhoa Anitua	Responsable de Marketing y Comunicación
Oscar García	Responsable de seguridad
Enrique Herrera	Responsable de proyectos y delegado de personal

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Alcance y ámbito de actuación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación al personal que desarrolla su trabajo en el centro de Izenpe en Vitoria-Gasteiz y a todo el personal que sea laboralmente contratado por el mismo.

El alcance de éste contempla la implicación de toda la organización, contando con la participación de las distintas áreas de trabajo y niveles organizacionales, - especialmente de quienes poseen cargos de responsabilidad y capacidad de tomar decisiones-, asegurando así que el impacto de las medidas de fomento de la igualdad sea tanto interno como externo.

Vigencia

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años (2021-2024).

Marco de referencia

La normativa sobre la que se sustenta el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Izenpe es la siguiente:

Ley estatal de igualdad de oportunidades 3/2007

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres

Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.”

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

Objetivo 3.3: Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.

Actuación 3.3.1: Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad”

4. DIAGNÓSTICO

Se trasladan a continuación los principales resultados del diagnóstico de igualdad realizado, cuyos resultados han determinado la elaboración de este Plan.

Partiendo del análisis de los datos estudiados, la documentación existente en la empresa, la información obtenida a través de los cuestionarios realizados y del estudio de las entrevistas mantenidas con perfiles de diverso nivel de responsabilidad en la empresa, podemos extraer las siguientes conclusiones, por áreas analizadas:

Selección y contratación

- La selección y contratación son procesos **sistematizados, objetivos** y sin sesgos de género.
- El procedimiento interno de gestión de personal define las fases, pruebas y agentes intervinientes asociados al proceso de selección en IZENPE.
- En los últimos 4 años **no se contabilizan nuevas incorporaciones ni salidas de personal.**
- Las **bajas o necesidades de nuevos proyectos** son los dos factores que normalmente determinan que la organización inicie un proceso de selección y contratación. Es el personal responsable del área con la necesidad quien traslada la petición al área de recursos humanos que la eleva si es preciso al consejo de administración.
- La plantilla consultada considera que Izenpe **favorece la igualdad** y ofrece las mismas oportunidades en el **acceso, desarrollo profesional y formación** para mujeres y hombres.
- La persona responsable de área y responsable de administración son quienes se encargan de realizar la **acogida** y ofrecer la formación inicial necesaria a las nuevas incorporaciones.

Clasificación profesional

- La clasificación profesional se guía por las categorías establecidas en su reglamento interno, identificándose **5 niveles profesionales**: Dirección general Responsable de área, responsable de proyectos y servicios, personal técnico especialista y personal administrativo.
- Cada una de las categorías profesionales dispone de un **recorrido salarial** asociado que es notificado debidamente a cada trabajador/a, así como la guía de funciones de dicho perfil.
- No se observan sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Formación

- Las necesidades de formación se detectan fundamentalmente tras la **evaluación del personal** anualmente, donde el personal responsable (Área, Administración y Dirección) planifica la formación.
- Se diseña un Plan formativo, que se desarrolla considerando los recursos existentes, oferta de cursos y prioridades de la organización. Las formaciones se desarrollan en la medida que sea posible en horario laboral y son retribuidas.
- Durante 2020 todo el personal ha participado **en acciones formativas en materia de igualdad**, gestión de proyectos, seguridad o programas. La mayoría del personal afirma haber realizado formaciones en materia de igualdad en los últimos 4 años.
- Si bien la igualdad es un aspecto que se considera incorporado en la cultura organizacional y su dirección sensibilizada, se identifican aún **ciertos estereotipos en la cultura** de la organización: miedo de que las mujeres técnicamente no sean capaces de contestar, micromachismos cotidianos, etc....que es necesario trabajar a partir de la sensibilización.
- La organización ha facilitado **materiales o formación para incorporar la perspectiva de género** en el trabajo, que ha servicio para implementarlo en servicios y productos.

Promoción profesional

- Izenpe **no dispone de un sistema procedimentado** de desarrollo profesional, si bien actualmente se está trabajando en el sistema de clasificación de perfiles profesionales.
- Las características del equipo y sus perfiles hacen que existan pocas oportunidades de desarrollo profesional. La fórmula que se sigue es la selección para la promoción, a través de un examen.
- La última promoción tuvo lugar en 2016, fue de un hombre que pasó de responsable de proyectos a responsable de área técnica. A este proceso de promoción no se presentó ninguna mujer.
- También se identifican tres subidas salariales en 2016, 2017 y 2019.

Condiciones de trabajo

- Izenpe S.A. dispone de una **plantilla feminizada**, 9 mujeres (64%) y 5 hombres (36%).
- La empresa promueve la **estabilidad** en el puesto de trabajo, ya que el 100% son contrataciones indefinidas. Respecto al tipo de jornada todo el personal lo hace a **jornada completa**, excepto una mujer, reducida en 12,5%.
- Las mujeres tienen **representación en todos los niveles** (estratégico, táctico y operativo) y tipos de puestos, incluida dirección.
- **No se observa segregación horizontal o vertical** considerando el área de trabajo y niveles de responsabilidad.
- Personal con **alto nivel de instrucción**, sin temporalidad ni parcialidad y con alta permanencia, sin diferencias por sexos.
- Brecha salarial general positiva (+45%) para las mujeres debido a inexistencia de hombres en puestos directivos. Según grupos profesionales, las diferencias son pequeñas (7-8%) asociadas a complementos por formación o reducción de jornada.

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

- La empresa proporciona medidas en torno a la organización del tiempo y espacio de trabajo para la plantilla, respetando y mejorando, en algunos casos, el marco legal vigente aplicable.
- El **Teletrabajo, la flexibilidad horaria de entrada y salida, y permisos por enfermedad** de familiares son las medidas más utilizadas los últimos 5 años.
- El teletrabajo, generalizado en la época Covid, y con resultados positivos para el servicio, resulta una fórmula valorada positivamente por el personal.
- La totalidad de la plantilla -100%- tiene hijo/as, en mayor medida menores de 12 años (58%) que mayores (42%).
- En el último año, 2020, una trabajadora está acogida a reducción de jornada por cuidado de menores.
- Dadas las dimensiones de la organización se ofrecen **medidas de flexibilidad espacial y temporal ajustadas** a las necesidades personales, considerando en todo caso la garantía de servicio en cuanto a horario de atención al público que Izenpe ha de avalar.
- Las medidas de conciliación son bien valoradas (7,2 media) por el personal y se recogen en la aplicación interna Sinergy.
- Tasa de incidencia del 46% respecto al personal que tienen su residencia en municipios fuera de Vitoria-Gasteiz, sede de la organización, – 5 mujeres y un hombre- con una distancia media de desplazamiento de 160 km/día.

Infrarrepresentación femenina

- Las mujeres tienen representación en todos los niveles (estratégico, táctico y operativo) y tipos de puestos, incluida dirección.
- No se observa segregación horizontal o vertical considerando el área de trabajo y niveles de responsabilidad. Los departamentos de administración y marketing son ocupados por mujeres y tradicionalmente son áreas bastante feminizadas.

- Por **niveles organizativos**, desagregando los datos por sexos, existe la siguiente distribución
 - Estratégico: contempla el puesto de dirección general, asumida por una mujer (100%).
 - Táctico: integra los puestos de responsables de área (proyectos y técnica) y responsables (Marketing, Jurídico, Administración y Personal, Seguridad y Proyectos). Se encuentra equilibrado por sexos, ocupado por 4 hombres y 4 mujeres, y representan el 57% del total.
 - Operativo: este nivel profesional agrupa puestos de personal técnico (4), -3 mujeres y 1 hombre- y personal administrativo, ocupado por una mujer.
- Como **estructura de gestión** con participación del personal, se encuentra la comisión de igualdad, con presencia equilibrada de mujeres y hombres (60-40%).

Retribuciones

- Al margen de las pagas extraordinarias, la antigüedad (trienios) y el complemento de manutención (transporte), el único complemento diferenciador por sexos resulta el de guardas técnicas, asociado al perfil de técnicos/as de hardware y software.
- A través de la evaluación de desempeño laboral, se facilita la toma de decisiones relativas a ascensos y/o mejoras retributivas.
- Otras ventajas y/o beneficios sociales para el personal son el **seguro de convenio y las aportaciones a la EPSV**, y el complemento de teletrabajo (dietas, Internet en casa)
- En estos momentos, el incremento salarial que aplica Gobierno Vasco a **los y las funcionarias** se aplica a Izenpe.
- Mayoritariamente la plantilla opina que **la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres**.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- IZENPE **dispone de un protocolo específico con este alcance**, aunque éste no es conocido por toda la plantilla, según respuestas del cuestionario.
- No queda tipificada el acoso sexual o por razón de sexo como falta grave o muy grave en el marco de su Reglamento interno actual.
- Hasta el momento **no se ha tenido conocimiento de ningún caso** ni se ha denunciado ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- La mayor parte del personal no ha recibido **formaciones en materia de acoso sexual y por razón de sexo**, ni se han facilitado, resultando este aspecto relevante dadas las personas- 5 mujeres- que afirman haberse sentido incomodas en alguna ocasión por comportamientos sexistas.

5. OBJETIVOS

Objetivo general

Continuar afianzando el proceso para la integración y consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Izenpe como un elemento transversal en su cultura organizacional y gestión interna, fomentando la comunicación, sensibilización, y la reflexión conjunta encaminada a establecer consensos y promoviendo acciones concretas que posibiliten posicionar a la organización como agente tractor en igualdad.

Los objetivos más **específicos** que persigue son:

- Promover una cultura empresarial que vele por el cumplimiento de una igualdad efectiva e incorpore la igualdad en su estrategia.
- Brindar las mismas oportunidades a mujeres y hombres en todos los procesos gestionados desde la empresa (selección, promoción, formación).
- Fomentar la sensibilización y reflexión conjunta en materia de igualdad en todos los perfiles profesionales para compartir un lenguaje común en torno a la igualdad.
- Contar con medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y promover un entorno laboral libre de conductas sexistas.
- Disponer de herramientas que garanticen un sistema retributivo garantista con el principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres
- Asegurar que la comunicación interna y externa sea inclusiva y no reproduzca estereotipos ligados al género.
- Actuar como agente tractor desde el punto de vista de su capacidad de impacto y relaciones con el entorno (clientes, colaboradores, proveedores...), visibilizando su compromiso con la igualdad en clave de Responsabilidad Social.

6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN (2021-2024)

El Plan de igualdad se divide en diferentes medidas a desarrollar entre 2021-2024 agrupadas en 4 grandes ejes: Liderazgo y estrategia, Personas, Gestión de procesos y Relación con el entorno.



Se muestran por tanto a continuación las **medidas** que constituyen el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Industrias Electromecánicas, **ordenadas en ámbitos** y éstos a su vez en **objetivos operativos**, indicando además las **personas responsables** de su implementación e **indicadores** de seguimiento.

EJE A. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

Ámbito 1. Política empresarial y cultura organizacional

Medida 1.1.

Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan de igualdad

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asociar dedicación horaria al personal responsable de las acciones del plan ▪ Asignar un % específico a la implementación de acciones del Plan anualmente ▪ Evaluar el gasto acometido y la dedicación
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Horas de dedicación /año del personal ✓ Proporción de presupuesto Gral. de Izenpe asignado al Plan de igualdad/año (€)
Año	2021-2022-2023-2024

Medida 1.2.

Dar continuidad a la Comisión de Igualdad creada, paritaria y representativa, que vele por el seguimiento e implantación del plan

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar que la Comisión de Igualdad sea paritaria (al menos un 40% de mujeres), permanente durante el proceso de implantación del Plan de igualdad y representativa ▪ Elaborar un plan de trabajo anual con indicadores para medir el impacto de las actuaciones puestas en marcha ▪ Evaluar el trabajo de la Comisión de Igualdad
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personas y cargos que forman la Comisión de Igualdad (por sexo) ✓ N.º de sesiones de trabajo del Comisión de Igualdad/año ✓ Temas tratados en cada Comisión de Igualdad (actas).
Año	2021-2022-2023-2024

Medida 1.3	
Facilitar la difusión interna y el conocimiento por parte del personal sobre el nivel de implantación y avances del Plan	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar de forma periódica información sobre avances y acuerdos derivados de la aplicación de Plan de igualdad ▪ Aprovechar las reuniones operativas de departamento y de equipos como cauce para trasladar información periódica sobre avances del plan, compromisos, etc. ▪ Garantizar que toda la plantilla acceda de la misma manera a la información sobre acuerdos o decisiones tomadas en el marco del Plan de igualdad utilizando los medios y soportes habituales (reuniones presenciales, notas internas, Intranet,)
Responsables	Comisión de igualdad, Responsable de personal y administración, Responsable de Marketing y Comunicación
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de mujeres y hombres informados sobre avances del Plan de igualdad ✓ Tipo de canales de información utilizados ✓ Periodicidad de las comunicaciones/ año
Año	2022

Medida 1.4. Incorporar la igualdad explícitamente como un valor estratégico y principio organizacional	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar y consensuar la fórmula en la que incorporar la igualdad de oportunidades como un valor estratégico más en el Reglamento interno (artículo, cláusula, Plan de igualdad como anexo, etc) • Validar el texto consensuado e incorporarlo
Responsables	Dirección y Responsable asesoría jurídica
Indicadores	✓ N.º Documentos estratégicos con la igualdad como valor estratégico incorporado
Año	2021
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos materiales y humanos para el seguimiento del plan ▪ Comisión de igualdad con actuaciones, funciones, responsabilidades y calendario asignado ▪ Personal informado de avances y compromisos ▪ Igualdad de oportunidades incorporado como valor en documento estratégico

EJE B. GESTIÓN DE PERSONAS

Ámbito 2. Capacitación y sensibilización

Medida 2.1.

Desplegar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programar acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla, ▪ Desplegar acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla ▪ Abordar reflexiones periódicas y compartir información de interés en la materia con la plantilla utilizando diversos formatos, para manejar un lenguaje común y evitar la proliferación de estereotipos vinculados al género (píldoras informativas, reflexión sobre tabúes en la organización y la importancia del cuidado en el equipo (online/ café), referentes femeninas, espacio para recomendar películas, lecturas, series y posterior valoración ...)
Responsables	Comisión de igualdad, Responsable de personal y administración
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de horas/ acciones formativas en igualdad y acoso sexual impartidas. ✓ N.º de acciones de reflexión crítica realizadas ✓ Asistencia por sexo y unidad ✓ Evaluación de satisfacción desagregada por sexo
Año	2023

RESULTADOS ESPERADOS

- Plantilla capacitada en materia de igualdad y acoso sexual
- Reflexión conjunta y crítica sobre estereotipos de género en la cultura organizacional

Ámbito 3. Salud laboral

Medida 3.1.

Difundir el protocolo junto a acciones preventivas y de sensibilización que incidan en el compromiso de Izenpe con la tolerancia 0 ante el acoso y actitudes sexistas

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desplegar acciones de prevención permanentes dirigidas a garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso que nos permitan reconocer conductas sexistas: campañas, píldoras informativas reportaje <i>Nevenka</i>, intercambio de chistes machistas por feministas etc.) ▪ Trasladar al servicio de prevención externo la conveniencia de incorporar entre los riesgos psicosociales el acoso sexual y por razón de sexo y acciones preventivas asociadas en el Plan de prevención ▪ Actualizar el protocolo según las últimas recomendaciones de Emakunde, identificando personas de referencia o asesoría confidencial, información de contacto, incidiendo en el apartado de prevención e información periódica ▪ Alojarse el protocolo actualizado en un espacio accesible a todo el equipo (Intranet, drive)
Responsables	Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º y tipo de acciones preventivas desarrolladas ✓ Evaluación de riesgos psicosociales adaptado
Año	2021-2022

RESULTADOS ESPERADOS

- Nuevas acciones preventivas e informativas incorporadas
- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo actualizado y difundido
- Análisis de riesgos laborales con perspectiva de género

Ámbito 4. Retribución

Medida 4.1.

Llevar un registro anual de la distribución salarial por categorías profesionales y sexo y abordar reflexiones asociadas.

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registrar anualmente los valores medios salariales, los complementos y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y categoría profesional ▪ Trasladar esta información al personal o a través de la figura de delegado/a, si así lo requiere ▪ Incorporar una sesión de trabajo para ahondar en los posibles obstáculos de la cultura organizacional en relación con la brecha salarial y las claves para incidir en los mismos
Responsables	Dirección y Responsable de personal y administración
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Registro salarial actualizado anualmente ✓ Sesiones de trabajo /reflexión sobre causas de la brecha salarial
Año	2021-2022-2023-2024

RESULTADOS ESPERADOS

- Registro salarial incorporada a la gestión
- Política salarial transparente y garantista con el principio de igualdad
- Trabajo de reflexión conjunto acerca de la política retributiva en la organización

EJE C. PROCESOS

Ámbito 5. Selección y promoción

Medida 5.1.

Garantizar procesos de selección y contratación no discriminatorios

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en el procedimiento de gestión de personal (PRO-080-304), una cláusula explícita aludiendo a que el proceso de selección se realiza bajo parámetros de igualdad, mérito y capacidad ▪ Incorporar en los anuncios de vacantes internas o externas una alusión a la política de igualdad de Izenpe garantizando procesos selectivos inclusivos que respetan la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres ▪ Garantizar que los comités de selección sean paritarios
Responsables	Dirección y Responsable de personal y administración
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manual con cláusula de igualdad incorporado ✓ N.º de incorporaciones por sexo y categoría/año
Año	2023

Medida 5.2.

Informar al personal de nueva incorporación sobre la política y compromiso en igualdad de la empresa

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar información sobre el compromiso con la igualdad y el Plan de igualdad en el Manual de bienvenida de nuevas incorporaciones. ▪ Trasladar esta información y los recursos disponibles en las entrevistas con las nuevas incorporaciones y dejar constancia expresa en el procedimiento asociado (PRO-080-304)
Responsables	Responsable de personal y administración y Responsables de área
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de nuevas incorporaciones informadas ✓ Manual de bienvenida adaptado
Año	2021

Medida 5.3.	
Garantizar procesos de promoción y desarrollo profesional no discriminatorios	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en el procedimiento de gestión de personal (PRO-080-304), una alusión explícita a que la promoción se basa en pruebas objetivas respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. • Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación de perfiles profesionales en el que se está trabajando (lenguaje inclusivo, valoración de tareas y funciones sin sesgos de género, etc) • Garantizar que los comités evaluadores sean paritarios
Responsables	Dirección y Responsable de personal y administración
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clasificación de perfiles profesionales garantista e igualitaria ✓ N.º de promociones por sexo y categoría/año
Año	2023
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de selección y promoción de personal no discriminatorio ▪ Proceso de acogimiento a nuevo personal con perspectiva de género incorporada ▪ Personal de nueva incorporación informado de la estrategia y compromiso en igualdad de la empresa

Ámbito 6. Conciliación y corresponsabilidad

Medida 6.1.

Identificar buenas prácticas en materia de conciliación de entidades análogas a Izenpe y considerar la posibilidad de incorporarlas como piloto, analizando su viabilidad.

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Buscar prácticas replicables en materia de conciliación de diferente tipología: reflexión, flexibilización de espacio y tiempo de trabajo, cambio organizacional consciente utilizando diversas fuentes: BAI SAREA: <i>Ciudadanas</i>, Euskalit, Ministerio igualdad, etc ▪ Compartirlas e identificar cuáles pueden implantarse de forma piloto en Izenpe ▪ Implantar y evaluar las medidas
Responsables	Responsable de personal y administración y Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de BBPP identificadas y analizadas ✓ N.º de medidas implantadas ✓ Valoración de su implantación
Año	2023

Medida 6.2.

Dar los pasos necesarios para ordenar las medidas de conciliación de un modo consensuado en los espacios adecuados y trasladarlas debidamente en los documentos vinculantes de regulación laboral que dispone Izenpe

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recoger y ordenar la batería de medidas de flexibilización de espacio y tiempo de trabajo que se han ido desarrollando adaptadas a las circunstancias personales ▪ Consensuar su redacción ▪ Incorporarlas de un modo formal en el reglamento interno de Izenpe
Responsables	Responsable de personal y administración y Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de reuniones realizadas para abordar la materia ✓ N.º y tipo de medidas incorporadas al Reglamento
Año	2021

RESULTADOS ESPERADOS

- Modelo de conciliación de Izenpe ordenado, consensuado y formalizado
- Buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad implantadas e incorporadas
- Personal acogido a medidas de conciliación por sexo

Ámbito 7. Comunicación

Medida 7.1.

Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todos los materiales publicados

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer una revisión sistematizada e incorporar un lenguaje inclusivo en todos los documentos elaborados internamente, fundamentalmente los relacionados con la gestión de personas, (procedimientos, manual de bienvenida), así como en todos los soportes de comunicación externa (folletos marketing asociados a servicios) ▪ Continuar con el uso de imágenes e iconos genéricos e inclusivos en la web.
Responsables	Responsable de marketing y comunicación y Responsables de proyectos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de soportes y documentación revisada con perspectiva de género ✓ Grado de sistematización del uso no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos (bajo-medio-alto)
Año	2021-22

<p>Medida 7.2. Mantener las labores de difusión e invitación a jornadas profesionales, congresos, charlas etc. relacionadas con la igualdad y fomentar la participación de todo el personal</p>	
<p>Acciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trasladar de manera periódica información sobre encuentros y jornadas, animando a la participación de todo el equipo • Promover la rotación de perfiles en los foros en los que participa Izenpe (asamblea y foro BAI Sarea)
<p>Responsables</p>	<p>Responsable de marketing y comunicación, Responsable de personal y administración</p>
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de acciones de difusión /año ✓ N.º de jornadas a las que se ha acudido según modalidad (online/presencial) y temática/año ✓ N.º de participantes por sexo/año
<p>Año</p>	<p>2024</p>
<p>RESULTADOS ESPERADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiales adecuados a la igualdad ▪ Uso no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos garantizada ▪ Comunicación periódica sobre eventos vinculados al fomento de la igualdad

EJE D. ENTORNO

Ámbito 8. RSE, imagen y entorno

Medida 8.1

Articular acciones de RSE de colaboración con entidades del entorno en materia de igualdad que visibilicen a Izenpe como tractora de la igualdad

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compartir la recopilación de prácticas en igualdad de BAI SAREA con todas las personas integrantes de la comisión de igualdad y seleccionar alguna para su implementación adaptada a la realidad de Izenpe ▪ Organizar una mesa redonda sobre una temática e invitar a alguna entidad de la red Bai Sarea a compartir sus prácticas, entrevistar a alguna/a sarekide que haya compartido prácticas que nos interesen y publicar la entrevista en la Intranet de Izenpe ▪ Realizar campañas para la celebración de días señalados (8M, 25N) en colaboración con ONGS, asociaciones o entidades sociales el entorno que trabajen a favor de las mujeres: concurso de relatos, dibujos o cuentos con la participación de hijos/as, video fórum temático, aportaciones a asociaciones de mujeres del territorio (empresarias, jóvenes, supervivientes de violencias, cáncer...)
Responsables	Responsable área proyectos y Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º acciones de fomento de la igualdad en las que se ha participado/año ✓ N.º de organizaciones externas con las que se ha colaborado
Año	2024

Medida 8.2	
Impulsar la participación de Izenpe -a través de diversos perfiles profesionales-, en proyectos tendentes a visibilizar mujeres profesionales en entorno tecnológico o fomentar vocaciones STEAM entre jóvenes estudiantes	
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darse de alta en boletines y blogs relacionados con el entorno digital (Boletín sociedad de la información) para informarse de iniciativas y noticias relacionadas ▪ Identificar proyectos existentes relacionados con el mentoring y/o visibilización de referentes en el entorno tecnológico y las competencias STEAM impulsados por centros públicos y privados y valorar la participación de personal de Izenpe: Inspira Steam ▪ Visibilizar el compromiso de Izenpe a través de diversas acciones (firma <i>manifiesto Inspira STEAM</i>, convocar y participar en acciones de Wikiemakumeok, Iniciativa 11-F...) ▪ Reunirse con entidades públicas (áreas de igualdad de Ayto. Vitoria, DFA) y privadas (asociaciones profesionales) para identificar en que iniciativas cabría una posible colaboración de Izenpe
Responsables	Responsable área proyectos y Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de proyectos relacionados con el fomento de las vocaciones STEAM en los que se ha participado ✓ N.º de iniciativas surgidas en Izenpe ✓ Personal que ha participado según sexo y área
Año	2024
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grupos de interés y entorno informado sobre el compromiso de la empresa con la igualdad ▪ Implicación de Izenpe en el fomento de la responsabilidad social empresarial (RSE) ▪ Imagen de Izenpe reforzada como entidad tractora de la igualdad en su entorno

ESFUERZO INVERSOR

Se considera un esfuerzo inversor que viene determinado no sólo por el coste económico de la implantación de ciertas acciones, sino también por la dedicación de personal.

Se estima una dedicación de aproximadamente 45 horas anuales (4 horas /mes de media) para el conjunto de la plantilla dirigidas a la implantación de las acciones programadas, que alcanzarían unas 150 horas en los 4 años de alcance del plan.

Coste económico externo estimado	2021-22	2023	2024	Total
Importe	1.500€	1.500€	1.500€	4.500 €

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el objeto realizar una correcta implementación del Plan, se prevé la creación de una estructura de impulso y coordinación a través de una Comisión Permanente de Igualdad que contará con una planificación y un sistema de seguimiento.

Comisión permanente de igualdad

Una vez consensuado el Plan y al objeto de promover y gestionar una correcta implementación de los objetivos marcados, así como de las medidas y acciones acordadas, se estima conveniente mantener la Comisión de igualdad que ha venido funcionando en la elaboración del Plan, con la misma composición.

No obstante, en caso de baja o cambio de cualquier representante, se procederá a su sustitución por un perfil de similares características en cuanto a categoría y área profesional.

La comisión asumirá las siguientes funciones.

Funciones

- Implantar, hacer seguimiento y evaluar el Plan.
- Definir los instrumentos de recogida de información necesarios
- Impulsar las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Composición

Nombres	Cargos
Estibaliz Zamakona	Responsable de personal y administración
Ainhoa Anitua	Responsable de marketing y comunicación
Oscar García	Responsable de Seguridad
Enrique Herrera	Delegado de personal
Izaskun Urrestarazu	Directora General

La comisión de igualdad se reunirá **con carácter ordinario cuatro veces al año**, para realizar un seguimiento adecuado al Plan pudiendo convocarse reuniones extraordinarias cuando así se considere.

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Programación de medidas

De forma anual la Comisión de Igualdad diseñará un plan de trabajo que recoja los objetivos y medidas que se pondrán en marcha ese año. Además, en este plan de trabajo se recogerá información referida a:

- Mes de inicio de la acción y duración prevista
- Presupuesto estimado
- Indicadores de seguimiento
- Resultados esperados

Evaluación continua (seguimiento anual)

Esta evaluación atenderá al grado de cumplimiento de las acciones, así como las dificultades encontradas, a través de las reuniones periódicas de la Comisión de igualdad, y recogiendo la información por medio de las actas. Asimismo, al finalizar cada anualidad, se recogerá una ficha de seguimiento de cada acción programada

Evaluación Intermedia¹

Esta evaluación, dará cuenta de los resultados del Plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas en el ecuador del Plan. Para ello, se recogerán en una memoria de seguimiento los siguientes aspectos:

Respecto a la ejecución;

- Nivel de desarrollo de las acciones previstas: parcial, total o nulo
- Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones

Respecto a resultados:

- Cronograma previsto / cronograma real
- Resultados esperados / resultados obtenidos

¹ A efectos operativos se trataría del informe bianual de seguimiento que realiza como Entidad colaboradora con Emakunde

Respecto a impacto (interno y externo)

- Grado de consecución de objetivos planteados: indicadores.

En función de los resultados alcanzados, se ajustará el calendario de acciones de las siguientes dos anualidades.

Evaluación final

Al finalizar el periodo de implementación del plan, se realizará una evaluación final atendiendo al grado de ejecución de los objetivos generales asociados a cada eje estratégico de intervención.

Una vez alcanzados los objetivos, se estima la conveniencia de actualizar el diagnóstico de situación para elaborar un siguiente Plan de igualdad.

Por tanto, se distinguen **3 planos de evaluación**: continua, bianual y cuatrienal.

EVALUACION DE GRADO DE CUMPLIMIENTO	Acciones realizadas	Continua/anual
EVALUACION INTERMEDIA	Resultados	Bianual
EVALUACIÓN FINAL/ DE IMPACTO	Objetivos generales cumplidos	Cuatrienal

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

MEDIDAS		AÑOS		
		2021-22	2023	2024
1.1.	Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan de igualdad		X	X
1.2.	Dar continuidad a la Comisión de Igualdad creada, paritaria y representativa, que vele por el seguimiento e implantación del plan	X	X	X
1.3	Facilitar la difusión interna y el conocimiento por parte del personal sobre el nivel de implantación y avances del Plan	X		
1.4.	Incorporar la igualdad explícitamente como un valor estratégico y principio organizacional	X		
2.1.	Desplegar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo		X	
3.1	Difundir el protocolo junto a acciones preventivas y de sensibilización que incidan en el compromiso de Izenpe con la tolerancia 0 ante el acoso y actitudes sexistas	X		
4.1	Llevar un registro anual de la distribución salarial por categorías profesionales y sexo y abordar reflexiones asociadas.		X	X
5.1	Garantizar procesos de selección y contratación no discriminatorios		X	
5.2	Informar al personal de nueva incorporación sobre la política y compromiso en igualdad de la empresa	X		
5.3	Garantizar procesos de promoción y desarrollo profesional no discriminatorios		X	
6.1	Identificar buenas prácticas en materia de conciliación de entidades análogas a Izenpe y considerar la posibilidad de incorporarlas como piloto, analizando su viabilidad.		X	
6.2	Dar los pasos necesarios para ordenar las medidas de conciliación de un modo consensuado en los espacios adecuados y trasladarlas debidamente en los documentos vinculantes de regulación laboral que dispone Izenpe	X		
7.1.	Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todos los materiales publicados	X		
7.2	Mantener las labores de difusión e invitación a jornadas profesionales, congresos, charlas etc. relacionadas con la igualdad y fomentar la participación de todo el personal			X
8.1.	Articular acciones de RSE de colaboración con entidades del entorno en materia de igualdad que visibilicen a Izenpe como tractora de la igualdad			X
8.2	Impulsar la participación de Izenpe -a través de diversos perfiles profesionales-, en proyectos tendentes a visibilizar mujeres profesionales en entorno tecnológico o fomentar vocaciones STEAM entre jóvenes estudiantes			X

La priorización de acciones ha descansado en un proceso de contraste con la Comisión de igualdad a la que se ha solicitado que puntúe y valore cada medida en base a tres criterios: Eficacia, Eficiencia e Impacto.

Como se ha comentado en el apartado anterior, la evaluación de estas medidas será continua, estableciéndose los siguientes periodos:

- Se realizará un seguimiento anual de cada una de las acciones programadas cada año, a través de la ficha incluida en el Anexo por parte de la Comisión de Igualdad.
- La evaluación Intermedia tendrá lugar a finales de 2023
- La evaluación final tendrá lugar en el primer trimestre de 2025, recabando para ello información por parte de la dirección y la plantilla que permitan analizar el grado de cumplimiento, dificultades observadas y consecución de objetivos del Plan.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse 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.

La revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad. Toda modificación será acordada en el seno de la Comisión Negociadora

En caso de posibles discrepancias, estas se dirimirán en la Comisión Paritaria establecida en su reglamento interno, quien en primera instancia tratará de resolver los problemas que se susciten. En el supuesto de no existir acuerdo entre las partes de dicha Comisión Paritaria, las partes se comprometen a resolver sus discrepancias, mediante los Actos de Conciliación, ante los órganos que a tal efecto acuerden.

ANEXOS

ANEXO 1

Compromiso de la dirección



DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

D./D^a M. Izaskun Urrestarazu Amondarain con D.N.I. 15.990.846G, domicilio a estos efectos en c/Beato Tomás de Zumárraga, 71 de Vitoria-Gasteiz, CP 01008, en representación de la entidad Ziurtapen eta Zerbitzu Enpresa-Enpresa de Certificación y Servicios Izenpe con N.I.F. A01337260 en su calidad de Directora General.

DECLARA

Que la persona o entidad a la que representa no ha sido sancionada por infracción muy grave ni condenada por resolución administrativa o sentencia judicial firme por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad del Estatuto de los y las trabajadoras o el convenio aplicable. Que cumple con lo dispuesto en la legislación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que resulte de aplicación en cada momento (Ley 4/2005, de 18 de febrero y/o Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Declara, asimismo, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

M. Izaskun Urrestarazu Amondarain se compromete a fomentar las medidas incorporadas en las leyes citadas anteriormente integrando la acción positiva y el principio de igualdad de trato, oportunidades de mujeres y hombres el respecto a la diversidad y la diferencia en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad: selección, promoción, formación, política salarial, condiciones de trabajo, representación equilibrada de mujeres y hombres, responsabilidad social, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de su III Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la participación de las personas trabajadoras en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para que así conste, firmo la presente declaración en Vitoria-Gasteiz, a 14 de diciembre de 2020.

Firma



ANEXO 2

Ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores de la medida]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			