

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Centro de Cálculo de Álava, S.A. 2021-2024

(Abril 2021)



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	4
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
4. PROCESO DE ELABORACIÓN	6
5. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA	10
6. MODELO DE GESTIÓN	15
6.1. ESTRUCTURAS	15
6.1.1. Nivel institucional	15
6.1.2. Nivel operativo	16
6.1.3. Nivel participativo-consultivo	17
6.2. PROCESOS	19
6.2.1. Planificación e Implementación	19
6.2.2. Seguimiento y evaluación	19
6.2.3. Comunicación	21
7. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS	22
AREA 1: Modelo de gestión	23
AREA 2: Acceso, formación y promoción.....	24
AREA 3: Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías retributivas.....	25
AREA 4: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	26
AREA 5: Salud laboral, atención al acoso sexual y por razón de sexo	27
AREA 6: Cultura organizacional.....	28
AREA 7: Servicios, clientela y proveeduría.....	29
AREA 8: Sociedad y Alianzas	29
8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	30

1. INTRODUCCIÓN

El Centro de Cálculo de Álava S.A. (CCASA) tiene por objeto prestar los servicios que garanticen la consecución de la visión estratégica de los sistemas de información de la Diputación Foral de Álava en el entorno de las tecnologías de la información y comunicaciones. Para ello, desarrolla todas las actuaciones derivadas de la actividad informática para la Diputación Foral de Álava, Juntas Generales de Álava y entidades de ellas dependientes. La citada actividad también está orientada a los ayuntamientos y a otros entes públicos de Álava.

CCASA cuenta con experiencia en la implementación de la igualdad de mujeres y hombres. Uno de los compromisos que asume la dirección, como consecuencia del **I Plan de Igualdad de mujeres y hombres** que fue elaborado y aprobado en 2014 con vigencia hasta 2017, es situar la Igualdad de mujeres y hombres como una de las líneas estratégicas de la actividad de la empresa, todo ello, enmarcado dentro del III Plan Foral de Igualdad puesto en marcha por la Diputación Foral de Álava.

El **I Plan de Igualdad de CCASA** recogió las líneas de actuación orientadas a incorporar la igualdad de mujeres y hombres de una manera efectiva, y se entiende como un proceso continuado y participativo en el que todas las personas tienen algo que ganar, y que, asimismo, busca la sistematización y la permanencia de las actuaciones recogidas en él, con el fin de conseguir una igualdad real.

A partir del primer plan se derivaron las actuaciones y medidas vigentes hasta nuestros días y como consecuencia de todo ello, CCASA gestiona su equipo humano para fomentar la igualdad de oportunidades, la conciliación laboral, familiar y personal, la estabilidad laboral y la prevención de riesgos laborales.

Durante años han sido varias las acciones realizadas con el objetivo de conseguir la presencia de mujeres en el ámbito. En este aspecto la entidad considera que tiene que seguir incidiendo. Para el desarrollo de estas líneas de acción se han desarrollado las estructuras y equipos necesarios.

El documento que se presenta a continuación establece, principalmente, los compromisos que la empresa asume para avanzar en el logro de la igualdad de mujeres y hombres. Estos compromisos, derivados del diagnóstico de situación realizado previamente, se muestran en las áreas de actuación establecidas, objetivos y medidas a desarrollar durante los próximos 4 años. Este II Plan ha sido aprobado en la Comisión negociadora en el día 1 de junio de 2021.

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

Ya desde el año 1975, en la **Conferencia Mundial de las Mujeres** celebrada en México se exigió a los Gobiernos a formular estrategias nacionales, metas y prioridades para que consiguieran la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación, la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo y una contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

Por otro lado, el artículo 14⁽¹⁾ de la **Constitución Española de 1978** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 ⁽²⁾ consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En la actualidad con la reciente aprobación del Pacto de Estado (BOE Congreso de los Diputados del 3 de agosto de 2017), firmado por las CC.AA. y Ayuntamientos se ratifica la necesidad de hacer transversal la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de violencia sobre las mujeres en todas las esferas y ámbitos.

En este contexto, la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas basadas en el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, la cual ha sido sostenida con el **Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**. También últimamente han entrado en vigor dos nuevos Reales Decretos que regulan de manera más exhaustiva los planes de igualdad y su registro (**Real Decreto 901/2020, y la igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Real Decreto 902/2020)**). Los requerimientos de ambos Reales Decretos, se han tenido en cuenta también en este Diagnóstico sobre la situación de la Igualdad del Centro de Cálculo de Álava.

A nivel autonómico disponemos de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero para la igualdad de Mujeres y Hombres**, el Proyecto de Ley de Segunda Modificación de La Ley Vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE** que establecen las estrategias principales para la erradicación de las desigualdades de género. Y el IV Plan Foral de Diputación Foral de Álava. Todas estas normas afectan también a CCASA por ser empresa pública, en concreto, en los principios generales, el uso no sexista del lenguaje e imágenes y las estadísticas desagregadas según sexo.

¹() Artículo 14, CE, “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

²() Artículo 9.2, CE, “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Estas Leyes y Políticas consideran que la existencia de igualdad formal dentro de las organizaciones no garantiza la existencia de una igualdad real entre mujeres y hombres. El peso de la tradición que los roles que mujeres y hombres desempeñan hacen que las mujeres tengan una situación de partida menos favorable. Las discriminaciones no siempre son visibles. A veces, se esconden en procesos aparentemente neutros.

Este Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres de CCASA se ha realizado desde los requerimientos de todas estas normativas. También cabe destacar que el proceso de trabajo por el cual se ha llegado a la elaboración del mismo se ha llevado a cabo con la **Consultoría de género de EDE Fundazioa**.

Los conceptos básicos de este Plan de Igualdad se basan en los principios que marcan las normas anteriores. Estos conceptos son:

1. Igualdad de trato: ausencia discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

a) Existirá **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.

b) Existirá **discriminación indirecta** cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la **acción positiva** para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

2. Igualdad de oportunidades: el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

3. Respeto a la diversidad y a la diferencia. que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

4. Integración de la perspectiva de género: la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

5. Acción positiva: medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

6. Roles y estereotipos en función del sexo: cuando se asigna a las mujeres y hombres características y funciones que se basan en la división sexual del trabajo, por ejemplo, a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

7. Representación equilibrada: cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

El **IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Álava 2016-2020**, aprobado tras la aprobación de su Plan estratégico, plantea como ejes de intervención para la transformación hacia la igualdad, tanto hacia lo externo como hacia lo interno de la Diputación Foral de Álava, los siguientes ejes:

1. BUEN GOBIERNO
2. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
3. VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES Y OTRAS VIOLENCIAS MACHISTAS
4. UNA NUEVA CULTURA Y ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS

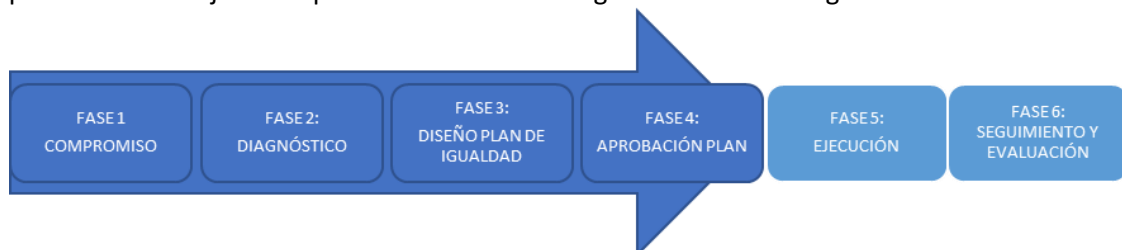
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan se dirige a todas las personas de CCASA. Además, tiene en consideración la búsqueda de impacto sobre personas usuarias, clientela y entidades proveedoras de servicios y la sociedad en general.

El ámbito territorial del Plan es la CAE y tiene una vigencia de 4 años: 2021-2024.

4. PROCESO DE ELABORACIÓN

El proceso de trabajo en el que se enmarca este diagnóstico tiene las siguientes fases:



Para la elaboración del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de CCASA se ha procedido a desarrollar las siguientes fases:

- FASE 1: Compromiso, creación de la Comisión negociadora, apertura de proceso de negociación, y planificación del proceso de trabajo.
- FASE 2: Elaboración, negociación y aprobación del Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres de CCASA 2021.

- FASE 3: Elaboración, negociación y aprobación del II Plan para la Igualdad.

A lo largo de la realización de este proceso se ha realizado formación a todas las personas que han participado en las diferentes acciones desarrolladas.

La metodología utilizada se ha basado principalmente, en la que propone Emakunde para la realización de Planes de igualdad en empresas y entidades (2019), aunque también se ha complementado con otras metodologías que se han desarrollado para estos procesos y con herramientas elaboradas por la Consultoría de género de EDE Fundazioa.

FASE 1: COMPROMISO, CREACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA, APERTURA DE PROCESO DE NEGOCIACIÓN, Y PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO.

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difundir el compromiso de igualdad de la entidad para el desarrollo del II Plan de Igualdad. - Creación del Equipo motor y de la Comisión negociadora y apertura del proceso de negociación. - Formación a estos equipos en los conceptos relacionados con los planes internos de igualdad. - Planificar el proceso de trabajo junto con los equipos.
<p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Difusión del compromiso de la entidad. 1.2. Creación de los equipos de trabajo para la elaboración del plan para la igualdad del CCASA: Equipo motor y Comisión negociadora del plan de igualdad. 1.3. Realizar sesiones formativas a los equipos. 1.4. Diseñar el plan de trabajo y consensuarlos en el Equipo motor y la Comisión de negociadora.

Las estructuras creadas de apoyo al proceso han sido:

- **Equipo motor:** Formado por personas de la organización que disponen de los datos necesarios para el diagnóstico y de la capacidad de difundir y convocar a las personas que van a participar a lo largo del proceso. Este equipo está formado por:
 - Leyre Mora Carrasco: Responsable Administración corporativa y RRHH
 - Angela Velarde Varón: TAG
- **Comisión negociadora:** Este es un órgano colegiado formado por personas representantes de la organización y representantes de la parte social, que tienen como funciones principales la elaboración, negociación y aprobación del diagnóstico y plan de igualdad. Esta Comisión está formada:
 - **Por parte de la empresa:**
 - Nerea López de Aguilera Hernández: Directora Gerente
 - Leyre Mora Carrasco: Responsable Administración corporativa y RRHH
 - Julián Gutiérrez Imatz: Responsable Sistemas de Información

- **En representación de las y los trabajadores:**

- M^a Elena De Paz Orbe: Presidenta del Comité de empresa
- Eva Fernández Gustiz: Comité de empresa
- Asier Sanz Elejalde: Comité de empresa

FASE 2: ELABORACIÓN, NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE CCASA 2021.

Objetivos:
<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la implantación de las medidas puestas en marcha en el I Plan para la Igualdad. - Elaborar, negociar y aprobar el Diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres en el CCASA. para el II Plan para la Igualdad.
Acciones:
<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Revisión de las acciones implantadas del I Plan y su grado de adecuación en CCASA. 2.2. Recogida y revisión de los principales documentos de CCASA base del futuro plan para la igualdad. 2.3. Recogida de los datos cuantitativos y cualitativos para el diagnóstico. 2.4. Análisis e interpretación. Elaboración de conclusiones. 2.5. Redacción del I borrador de diagnóstico. 2.6. Contraste y aprobación con los equipos. 2.7. Redacción diagnóstico definitivo y aprobación.

Las técnicas utilizadas para el diagnóstico han sido:

a) Revisión documental

Se han revisado los documentos del CCASA clave para este proceso desde los objetivos de este diagnóstico.

b) Entrevistas en profundidad

Se han realizado 8 entrevistas en profundidad a informantes clave de los ámbitos del diagnóstico interno. Estas personas han sido:

- Dirección/Gerencia. 1 mujer.
- Responsables de Áreas. 4 hombres y 2 mujeres
- Presidenta del Comité de empresa. 1 mujer

En estas entrevistas se han tratado los siguientes aspectos:

- descripción de funciones y procesos de trabajo,
- identificación de documentos clave,
- trayectoria de su ámbito en materia de igualdad de mujeres y hombres,
- valoración del I Plan de igualdad,
- valoración de la situación actual de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa, y en sus proyectos y servicios,

- retos y propuestas futuras.

c) Encuesta

Se ha diseñado una encuesta para recoger las opiniones del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres en la empresa, cogiendo como base la encuesta que propone Emakunde y poniendo el foco en dos ámbitos: procesos de gestión de personas y cultura organizacional. Esta encuesta es consensuada en la Comisión negociadora. Y se pasa a toda la plantilla a través de encuesta fácil.

Han respondido un total de 31 mujeres (de 49 que hay en la empresa) y 37 hombres (de 67).

d) Grupo de discusión

Se realiza un grupo de discusión, en él participan 10 personas.

Objetivos de la sesión:

- Recoger las percepciones de la plantilla de CCASA, sobre los factores que inciden en la situación de la igualdad de mujeres y hombres en CCASA.
- Identificar posibles elementos de la cultura organizacional que subyacen a las brechas de género identificadas.

FASE 3: ELABORACIÓN, NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE CCASA 2021-2024.

Objetivos:
- Elaborar, negociar y aprobar el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de CCASA.
Acciones realizadas:
3.1. Sesión participativa para la generación de propuestas a partir de los resultados del diagnóstico. 3.2. Redacción del borrador de diagnóstico. 3.3. Presentación y Negociación del borrador del plan de igualdad. 3.4. Redacción diagnóstico definitivo y aprobación en la Comisión negociadora.

Se ha realizado una **sesión participativa online** en la que han participado la Comisión negociadora y las personas que participaron en el grupo de discusión realizado en la fase diagnóstica. En esta sesión se han trabajado las principales debilidades identificadas y por grupos se han generado propuestas de medidas para implementar en el II Plan para la igualdad.

A partir de esta sesión se redacta un borrador de Plan, basado en el diagnóstico, el I Plan de CCASA, las propuestas identificadas en los cuestionarios, entrevistas, grupo de discusión, sesión participativa y los documentos normativos de la CAE y Estatales de referencia. Este borrador se presenta en la Comisión negociadora que procede a su contraste y aprobación.

5. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

En este apartado, se presenta un resumen de las principales conclusiones recogidas en el Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres de CCASA aprobado en enero de 2021. Estas conclusiones son la base de este II Plan.

CONDICIONES GENERALES

- Empresa de sector de la informática, sector con mayor presencia de hombres, pero en CCASA se da una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Dirección gerencia ocupada por una mujer.
- Infrarrepresentación de mujeres en jefaturas de proyectos.
- Representación equilibrada en puestos técnicos, en general, y en el Departamento de Sistemas de la Información, en particular.
- Los hombres se concentran en los puestos de analistas funcionales y de sistemas, mientras que las mujeres en analistas funcionales, esto se interpreta como que puede ser porque el puesto de analista de sistemas está más cercano a la máquina e influye para desempeñarlo la socialización de género, que orienta a las mujeres hacia formaciones menos técnicas.
- Infrarrepresentación en los Departamentos de Infraestructuras, Organización y Servicios, Equipamiento y Atención a personas Usuaris y en las Unidades Focales.
- Equilibrio en los niveles de estudios de la plantilla según sexo y su representación en los diferentes puestos.

ACCESO, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Acceso:

- Procedimiento de acceso objetivo y transparente.
- Necesidad de revisión y mejora de las bases de las ofertas de empleo y anexos desde criterios de igualdad normativos (Ley 4/2005) para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres:
 - uso no sexista del lenguaje,
 - inclusión de criterio de selección “a igualdad de capacitación se priorizará a las mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas”,
 - inclusión de “representación equilibrada según sexo en tribunales de acceso”, salvo en casos excepcionales que no sea posible, previa justificación.
- No está sistematizada la recogida y análisis de datos desagregados según sexo, de las diferentes fases de los procesos de acceso (convocatorias, bolsas) para poder identificar impactos adversos de género y mejoras en futuros procesos.
- Manual de bienvenida que necesita actualización con la política de igualdad de la empresa.
- Se desconoce si la empresa de selección desarrolla sus servicios en CCASA con criterios de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Formación

- En un primer análisis del total de las participaciones de mujeres y hombres en las acciones formativas, se ve que es posible que haya una participación en general igualitaria de mujeres y hombres en las acciones formativas. Es también, donde más igualdad se percibe desde la plantilla.
- Sin embargo, no está sistematizada la recogida y análisis de datos desagregados según sexo, de la participación en la formación interna (tipos de cursos realizados, horas realizadas, etc.), para poder identificar impactos adversos de género y mejoras en futuros procesos.
- No hay acciones formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres en el plan formativo, al menos, de los últimos 2 años.
- No se recoge si se aplican criterios de igualdad en las acciones formativas, en general (en el diseño de la formación, en la impartición (uso no sexista del lenguaje, materiales con contenidos que promueven la igualdad y no muestran estereotipos de género, tratos no sexistas en el espacio formativo, etc.), en la evaluación (satisfacción desagregada según sexo).
- Las personas que responden a la encuesta opinan en un alto porcentaje (95% de hombres y 84% de mujeres) que los trabajadores y trabajadoras tienen las mismas oportunidades de acceso a la formación interna.

Promoción

- Aumento de 3 puntos porcentuales de mujeres en puestos estratégicos y tácticos en los últimos 4 años.
- Proceso menos transparente que el acceso.
- No está sistematizada la recogida y análisis de datos desagregados según sexo, de las diferentes fases de los procesos de promoción para poder identificar impactos adversos de género y mejoras en futuros procesos.
- Revisar y mejorar los procesos de promoción desde criterios de igualdad normativos (Ley 4/2005) para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE, IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres:
 - uso no sexista del lenguaje,
 - inclusión de “representación equilibrada según sexo en tribunales de promoción”, salvo en casos excepcionales que no sea posible, previa justificación.
- Un 30% de las trabajadoras frente al 3% de los trabajadores consideran que la promoción interna no garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres; un 27% de las trabajadoras frente a un 14% de los trabajadores no saben o no contestan.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUTORÍAS SALARIALES

- Sistema retributivo y clasificación profesional objetiva y transparente.
- Se dispone de un Registro retributivo de toda la plantilla con análisis de medias, medianas y brechas totales y por perfiles.
- Brecha salarial total por debajo de la brecha de la CAE, 6 puntos porcentuales a favor de los hombres.
- Respecto a los complementos, la menor brecha salarial, casi inexistente se da en el complemento de antigüedad (0,52), y la mayor brecha salarial se da en los complementos personales (47,75).
- Los perfiles de analistas de sistemas UT, técnica de producción y analistas de sistemas presentan brechas salariales totales por encima de la media de la empresa; 13,22, 10,14 y 9,08 respectivamente.
- El resto de perfiles en los que hay mujeres y hombres la brecha está por debajo de la media o se acerca al 0 como el caso de responsables de área (0,52) o programación (0).
- Un 19% de mujeres que responden la encuesta consideran que no se da una igualdad de trato y oportunidades en el sistema retributivo, frente a un 0% de los hombres; un 13% de ellas, frente a un 3% de ellos, no sabe o no contesta.

CONDICIONES LABORALES

- Marco regulado con participación de la RLT y en línea con la DFA.
- No hay datos desagregados según sexo para realizar un estudio del impacto de género de las condiciones laborales en jornadas, calendarios, teletrabajo, etc.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Licencias, permisos, excedencias y medidas de conciliación por encima de empresas privadas y del sector.
- Alto conocimiento (un 81% de las mujeres y un 89% de hombres que responden a la encuesta) y satisfacción, 8 sobre 10, ante las medidas de conciliación por parte de la plantilla, mujeres y hombres en general.
- Se está trabajando en la mejora de algunas medidas de conciliación para que no se generen desigualdades en su uso.
- No está sistematizada la recogida y análisis según sexo del grado de acogimiento a estas medidas para realizar estudios de impacto de género y ver la repercusión que pueden tener en mujeres, hombres y en la empresa en su conjunto.
- El 100% de las personas de CCASA que se acogen a reducciones de jornada por cuidado de menores son mujeres, aunque son pocas.
- No se fomenta la corresponsabilidad de los hombres trabajadores de CCASA en los cuidados.

SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Se dispone de Plan de Prevención de Riesgos Laborales y su Evaluación Previa.
- No se detectan diferencias por razón de sexo en la evaluación de riesgos laborales.
- No se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales.
- Se desconoce si el Servicio de Prevención Ajeno, aplica la perspectiva de género en su Servicio, tiene conocimientos de salud laboral y género y/o desarrolla una Política de Igualdad en su organización.
- Aunque en la encuesta realizada por la plantilla una mujer comenta haber sufrido acoso sexual y por razón de sexo y haberlo visto en otras personas de la empresa, no se han detectado casos de acoso sexual o por razón de sexo en los 4 últimos años en CCASA.
- En general, se expresan y perciben buenas relaciones laborales entre mujeres y hombres.
- Se dispone desde 2020 de un borrador de protocolo para la atención al acoso sexual y por razón de sexo, que precisa actualización a las nuevas normativas.

CULTURA ORGANIZACIONAL

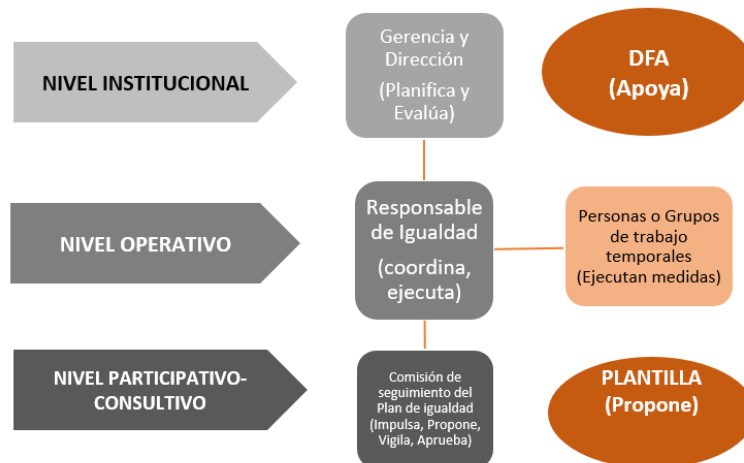
- Alta satisfacción con la igualdad en la organización, más los hombres (9 sobre 10) que las mujeres (7 sobre 10).
- Se expresa que, en general, CCASA es una entidad igualitaria desde las personas Responsables, aunque algunas de estas personas identifican mejoras en ámbitos de presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y en aceptación de las medidas de conciliación.
- Esfuerzo por un uso no sexista del lenguaje e imágenes, y percepción entre la plantilla de que se da, sin embargo, se detectan aspectos de mejora.
- No se muestra hacia lo externo o hacia lo interno, una comunicación de la política de igualdad y el valor de la igualdad.
- Casi un 30% de las mujeres que responden a la encuesta, se ha sentido discriminadas por razón de su sexo, frente a un 100% de los hombres, que dice que no se ha sentido discriminado por esta razón.
- Un 94% de las mujeres que responden a la encuesta, y un 78% de los hombres, consideran que en su espacio de trabajo no se transmiten imágenes o contenidos sexistas.
- Un 24% de las mujeres que responden a la encuesta creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en la entidad, frente a un 11% de los hombres que lo cree. Un 24% de estas mujeres, no sabe o no contesta, frente a un 8% de los hombres.
- La entidad en general está de acuerdo con que haya un plan de igualdad, en mayor medida las mujeres (81%), que los hombres (68%).

DIMENSIÓN EXTERNA

- No se ha realizado un análisis en profundidad del impacto de género de los proyectos y servicios de CCASA, por lo que, no se identifica en este momento la pertinencia de género de los mismos (paso previo a incorporar la perspectiva de género).
- Se realiza esfuerzo para mostrar un uso no sexista del lenguaje e imágenes, pero aún queda por avanzar.
- No se identifican relaciones desiguales entre mujeres y hombres en los equipos de las Áreas y proyectos.
- Se incluyen criterios de igualdad, según la Norma Foral 5/2015y en la medida que permite la Ley de contratación del Sector Público, en la valoración y ejecución de contratos, aspecto en el que la empresa ha sido pionera hace unos años. La inclusión de estos criterios necesita evaluación del grado de aplicación y mejora en caso de que sea necesario.
- Oportunidad para colaborar con proyectos que fomenten la vocación tecnológica en las niñas y jóvenes, por el alto número de trabajadoras en esta empresa del sector informático.

6. MODELO DE GESTIÓN

Para el desarrollo de este Plan para la igualdad se presenta este modelo de gestión, integrado en el modelo de gestión de la organización.



6.1. ESTRUCTURAS

6.1.1. Nivel institucional

Funciones:

GERENCIA Y DIRECCIÓN

- Realizar una previsión del presupuesto del año siguiente del Plan de Igualdad, en el mes de septiembre de cada ejercicio. Integrarlo la memoria de presupuesto anual de CCASA y aprobarlo conjuntamente con el resto del presupuesto de CCASA.
- Aprobar en el último trimestre del año el Programa operativo del siguiente ejercicio. Este programa operativo incluye los objetivos, medidas, responsables, plazos y presupuesto previsto.
- Aprobar en el primer trimestre de cada año, del informe de seguimiento y evaluación del Programa operativo del II Plan de igualdad del año anterior. En este informe, se presentan los objetivos conseguidos y grado de realización de medidas, junto con los avances realizados e incidencias encontradas.

DFA

- A lo largo de la vigencia del Plan se solicitará el apoyo y/o asesoramiento por parte de esta Entidad cuando sea preciso.

6.1.2. Nivel operativo

En este nivel están la Responsable de Igualdad, y las personas y grupos de trabajo temporales.

a) Responsable/s de Igualdad

La Responsabilidad operativa del Plan para la Igualdad está en una figura de coordinación y ejecución de las medidas del Plan para la igualdad, cuyas funciones al respecto serán:

- Coordinar la elaboración de la planificación, despliegue y evaluación del Plan para la Igualdad en el programa operativo anual.
- Interlocución con organismos de igualdad y con la asistencia técnica.
- Elaboración de los informes de seguimiento anuales.
- Convocatoria de reuniones de la Comisión de seguimiento del Plan.

Esta persona o personas deberán tener formación en igualdad de mujeres y hombres.

b) Grupos de trabajo temporales

Los grupos de trabajo temporales (formados por una o más personas junto con la persona Responsable de igualdad, llevarán a cabo el despliegue de las medidas concretas del Plan. Las funciones serán:

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



Se plantea la creación de 4 grupos de trabajo a lo largo de la vigencia del Plan.

6.1.3. Nivel participativo-consultivo

a) Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de seguimiento del Plan tendrá el siguiente reglamento de funcionamiento:

COMPOSICIÓN Y FUNCIONES

Artículo 1. Composición de la Comisión de seguimiento del II Plan para la igualdad de CCASA 2021-2024

La composición de la Comisión de seguimiento será paritaria en lo que se refiere a la representación social y empresarial. También procurará la representación equilibrada según sexo por cada una de las partes.

Su composición será la siguiente:

- a. Tres personas en representación de la empresa y un número igual de personas en representación de las y los trabajadores.
- b. La designación, revocación y situación de la representación empresarial y social será libre y no sometida a más requisito que la notificación a la Comisión.
- c. Se dotará a la representación social de recursos horarios suficientes para asistir a las reuniones de la Comisión negociadora para la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan interno de igualdad.

Artículo 2. Funciones de la Comisión de seguimiento

- a. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- b. Presentación de los programas operativos anuales y de los informes de seguimiento y evaluación.
- c. Seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas previstas.
- d. Vigilancia frente a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- e. Generación de nuevas propuestas frente a situaciones emergentes a lo largo de la vigencia del Plan.

FUNCIONAMIENTO

Artículo 3. Funcionamiento

Esta Comisión celebrará las reuniones que sean necesarias para que el proceso de seguimiento del plan de igualdad se desarrolle en tiempo y forma:

- a. Ordinarias: se establecen 2 reuniones: una para la aprobación del informe de evaluación y del programa operativo anual y su presupuesto (Septiembre) y otra para el seguimiento de las acciones (Febrero-Marzo).

- b. Extraordinarias: aquellas que se convoquen con tal carácter a instancias de cualquiera de las partes siempre y cuando al menos, el 50% de personas participantes de cada una de las partes quiera convocarla y su convocatoria se realice con una antelación mínima de 1 semana.

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

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

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

Artículo 4. Votación

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

6.2. PROCESOS

6.2.1. Planificación e Implementación

Se va a llevar a cabo un proceso de planificación anual impulsado por la persona o personas responsables. Este **programa operativo anual**, se redactará en septiembre, junto con presupuesto adscrito, y será aprobado por la Comisión de seguimiento del Plan. Los contenidos necesarios de esta planificación anual serán: objetivos, medidas, responsables, cronograma, indicadores, presupuesto. Las estructuras implicadas en cada una de las medidas establecidas, desarrollarán la implementación, teniendo en cuenta las características de cada una de las medidas previstas.

6.2.2. Seguimiento y evaluación

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

1. El conocimiento de:

- Qué se hace y cómo se hace.
- Grado de cumplimiento de la programación anual.
- Fortalezas y debilidades de la puesta en marcha de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

2. La toma de decisiones para:

- El reajuste de la programación anual a las necesidades observadas.
- La mejora de la implementación de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión.

Sus objetivos son:

- Medir, analizar y comprobar el cumplimiento y el valor de las medidas de la programación anual.
- Mejorar y, en su caso, tomar decisiones sobre potenciales modificaciones respecto al documento inicial de la programación anual.
- Informar de la implementación de la programación anual de las diferentes actuaciones a la plantilla y a las estructuras implicadas en el II Plan para la Igualdad.

4. Facilitar la evaluación final del II Plan para la Igualdad, en lo que al cumplimiento o realización de actuaciones se refiere.

La metodología para la realización del seguimiento será la siguiente:

- Elaboración de instrumentos de recogida de información.
- Recogida de información y explotación de la misma anualmente.
- Elaboración de informes anuales de seguimiento y evaluación.

La evaluación se enfocará en 3 niveles.

1. Evaluación de proceso:

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

También, al finalizar el período de implementación del II Plan se realizará un informe final sobre la evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

2. Evaluación de resultados:

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

3. Evaluación de impacto:

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

Se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre todas las personas destinatarias (personal laboral, colaborador, formador, alumnado, personas colegiadas, etc.)

Ámbitos de la evaluación del impacto a desarrollar y operativizar en el sistema de gestión:

- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical
- Disminución segregación horizontal
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres
- Cambios en la cultura organizacional de la entidad
- Cambios en la imagen de la entidad
- Cambios en las relaciones externas de la entidad
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y sensibilización respecto a la igualdad de mujeres y hombres
- Etc.

6.2.3. Comunicación

La comunicación del Plan para la Igualdad es una estrategia para el fomento de la Igualdad en cualquier organización. Es esencial para visibilizarlo, y dotarlo de un rango mayor, tanto simbólico como práctico. Por ello, se integrará en el Plan de comunicación de la entidad la comunicación interna y externa del plan y sus acciones.

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

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

1. La Comunicación Interna:

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

2. La Comunicación Externa:

Tiene un doble objetivo:

- dar a conocer cómo se está trabajando en el ámbito de este Plan en la entidad,
- compartir buenas prácticas que puedan extenderse a otras organizaciones similares y hacer de modelo en este ámbito.

Uso no sexista del lenguaje e imágenes

El plan de comunicación forma parte de la política de igualdad de la entidad, por lo tanto, es imprescindible que todas las comunicaciones, internas y externas, realicen un uso no sexista del lenguaje e imágenes.

7. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS

ÁREAS		OBJETIVOS	MEDIDAS
1.	Modelo de gestión	3	11
2.	Selección, contratación, formación y promoción	8	10
3.	Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías retributivas	2	3
4.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	3	4
5.	Salud laboral, atención al acoso sexual y por razón de sexo	2	5
6.	Cultura organizacional	3	7
7.	Servicios, cliente y proveeduría	1	2
8.	Sociedad y alianzas	3	4
TOTAL		24	45

AREA 1: Modelo de gestión

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
1.1. Disponer de las estructuras necesarias para el despliegue del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de CCASA.	1.1.1. Nombrar a la persona o personas responsables de Igualdad, dedicadas a la coordinación y ejecución.	Gerencia y Dirección	2021
	1.1.2. Crear los grupos de trabajo para apoyar en la ejecución de las medidas del plan.	Gerencia y Dirección	2021
	1.1.3. Crear la Comisión de seguimiento del II Plan de igualdad.	Gerencia y Dirección Comité de empresa	2021
	1.1.4. Contratar asistencia técnica para el desarrollo de las medidas del II Plan.	Gerencia y Dirección	2021-2022
1.2. Planificar y evaluar el Plan para la Igualdad.	1.2.1. Diseñar una herramienta para la planificación anual, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.	Responsable de igualdad	2021
	1.2.2. Diseñar y aprobar cada programa operativo anual con los objetivos y medidas y acciones a realizar, responsables, indicadores y presupuesto, según herramienta diseñada.	Gerencia y Dirección Responsable de igualdad Comisión de seguimiento	2021-2024
	1.2.3. Elaborar el informe de seguimiento y evaluación anual.	Responsable de igualdad	2022-2024
	1.2.4. Realizar la Memoria de evaluación final del II Plan para la Igualdad.	Responsable de igualdad	2025
1.3. Comunicar la estrategia de igualdad de mujeres y hombres de la entidad a lo interno y externo.	1.3.1. Difundir el II Plan para la Igualdad a nivel interno, utilizando medios que lleguen a todas las personas (intranet, mails, WhatsApp, sesiones informativas, carteles, folletos, vídeos, buzón, etc.): resumen de diagnóstico y plan, los programas planes anuales, la evaluación anual, las acciones realizadas desde la persona responsable de igualdad, los grupos de trabajo del Plan de Igualdad, la comisión de seguimiento, etc.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de comunicación	2021-2024
	1.3.2. Publicar en la intranet noticias e iniciativas relevantes en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad (suscripción a listas de distribución).	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de comunicación	2021-2024
	1.3.3. Difundir el II Plan para la Igualdad a nivel externo: publicación en la web, envío a DFA, organismos autónomos y entes, otras sociedades públicas de DFA, otras sociedades públicas del ámbito de otras administraciones, clientela, entidades proveedoras, etc.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de comunicación	2021-2024

AREA 2: Acceso, formación y promoción

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
2.1. Disponer de estadísticas actualizadas según sexo de cada fase de los procesos de acceso, formación y promoción.	2.1.1. Disponer de herramientas para la recogida y explotación de datos desagregados según sexo de cada fase de los procesos de acceso, formación y promoción.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021-2024
2.2. Atraer a más mujeres a CCASA.	2.2.1. Realizar acciones positivas para animar a las mujeres a presentarse a las ofertas de empleo que se generan en la empresa (campañas informativas).	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021-2024
2.3. Disponer de bolsas de trabajo igualitarias.	2.3.1. Revisar el reglamento actual de las bolsas de trabajo e incorporar algún criterio de igualdad (como por ejemplo, uso no sexista del lenguaje, acciones positivas para su ordenamiento, etc.).	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2022
2.4. Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a la empresa, especialmente en los puestos que están las mujeres infrarrepresentadas.	2.4.1. Aplicar criterios de igualdad en las diferentes fases del proceso de acceso.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2022-2024
2.5. Realizar acogidas con criterios de igualdad.	2.5.1. Informar en el proceso de acogida de la política de igualdad de la empresa, actualizando, también, el Manual de acogida.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021-2024
2.6. Desarrollar la formación interna con criterios de igualdad en la participación y en la impartición.	2.6.1. Realizar una explotación anual de la participación en acciones formativas de manera desagregada según sexo, según tipo de formación, duración, coste y horario. Realizar análisis de género de los mismos y completar el informe con acciones de mejora.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021-2024
	2.6.2. Aplicar criterios de igualdad en la impartición de formación interna.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2023-2024

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
2.7. Equilibrar el número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, unidades focales y jefaturas de proyectos.	2.7.1. Realizar acciones positivas cuando haya nuevas vacantes, para la promoción de mujeres a estos puestos: - a igualdad de capacitación priorizar a las mujeres. - charla dirigida a mujeres cuando haya vacante	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021-2024
	2.7.2. Disponer de un Comité de carrera profesional con representación equilibrada según sexo. Incluir cuando se modifique el convenio un artículo que establezca representación equilibrada por razón de sexo, siempre que sea posible.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH Comité de empresa	2021-2024
2.8. Mejorar la percepción de las trabajadoras respecto a la aplicación de criterios de igualdad en las promociones internas.	2.8.1. Seguir informando de los criterios utilizados en las promociones internas. Publicar las bases de las convocatorias.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021-2024

AREA 3: Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías retributivas

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
3.1. Disponer de una clasificación profesional igualitaria, neutra y sin sesgos de género.	3.1.1. Realizar una auditoría retributiva cuando se disponga de las herramientas aportadas por el Ministerio de trabajo y Ministerio de Igualdad en el marco del Decreto 902/2020.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2022
3.2. Disponer de un Registro retributivo según sexo.	3.2.1. Registrar anualmente los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por niveles y puestos.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021-2024
	3.2.2. Adaptar el registro retributivo a las herramientas que propone el ministerio	Responsable de igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2022

AREA 4: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
4.1. Evaluar el impacto de género de los derechos y las medidas de conciliación del personal de la entidad.	4.1.1. Realizar una recogida de grado de acogimiento desagregada según sexo de los derechos y medidas identificadas, y un análisis de género posterior, incluyendo la medida del teletrabajo.	Responsable igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2022
4.2. Favorecer una conciliación de la vida personal, familiar y laboral corresponsable en la entidad.	4.2.1. Buscar una solución al conflicto por la medida de acumulación de jornada.	Responsable igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021
4.3. Disminuir la diferencia del grado de acogimiento a las medidas de conciliación entre las trabajadoras y los trabajadores.	4.3.1. Identificar buenas prácticas para el fomento de la corresponsabilidad de los trabajadores hacia los cuidados y el acogimiento a los derechos y medidas de conciliación (Alltogether, Gizonduz).	Responsable igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2023
	4.3.2. Realizar acciones para el empoderamiento de las trabajadoras (charlas, formación, difusión de información de interés relativa al tema, etc.)	Responsable igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2022

AREA 5: Salud laboral, atención al acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
5.1. Prevenir y atender situaciones de acoso sexual y por razón de sexo hacia las personas trabajadoras.	5.1.1. Actualizar el protocolo para la atención al acoso sexual y por razón de sexo y aprobarlo en la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.	Responsable igualdad Comité seguridad y salud laboral	2021
	5.1.2. Difundir el nuevo protocolo entre todas las personas de la entidad de manera ágil y llegando a todas las personas (folletos, carteles, vídeo informativo, sesiones de presentación,...).	Responsable igualdad Comité seguridad y salud laboral	2021
5.2. Integrar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.	5.2.1. Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando la perspectiva de género, según las recomendaciones de Osalan y Emakunde; y trabajarlo con el Servicio Ajeno de Prevención. Consultar con el Servicio ajeno de prevención si incorporan la igualdad en la prevención de riesgos laborales.	Responsable igualdad Comité seguridad y salud laboral Servicio prevención ajeno	2022
	5.2.2. Incorporar nuevas acciones dirigidas al cuidado de las personas en el puesto de trabajo (gestión del estrés, tiempos para estiramientos y descanso de la vista, promoción de hábitos de vida saludables – deporte, alimentación-, unirse a campañas de salud – ej.: prevención cáncer de mama, etc.)	Responsable igualdad Comité seguridad y salud laboral	2022
	5.2.3. Realizar la evaluación riesgos psicosociales con perspectiva de género.	Responsable igualdad Comité seguridad y salud laboral	2021

AREA 6: Cultura organizacional

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
6.1. Profundizar en el diagnóstico de la cultura organizacional desde criterios de igualdad.	6.1.1. Realizar un autodiagnóstico de la cultura organizacional igualitaria según herramienta propuesta por la Red Bai Sarea y plantear acciones de mejora.	Responsable igualdad	2023
6.2. Realizar una comunicación igualitaria en la empresa.	6.2.1. Elaborar y difundir un Manual para una comunicación igualitaria y no sexista.	Responsable igualdad	2021
	6.2.2. Realizar la revisión y vigilancia del uso no sexista del lenguaje e imágenes de documentos, web, redes sociales, etc.	Responsable igualdad	2021-2024
6.3. Sensibilizar hacia la igualdad de mujeres y hombres	6.3.1. Acciones de sensibilización a toda la plantilla: 8M, 25N,...	Responsable igualdad Grupo de comunicación	2022-2024
6.4. Formar en igualdad de mujeres y hombres en el marco de las funciones de los diferentes puestos de trabajo	6.4.1. Incorporar en el plan de formación anual, formación en igualdad de mujeres y hombres según cada nivel competencial y puesto (sensibilización básica, violencia contra las mujeres, perspectiva de género en los procesos y servicios, comunicación igualitaria, contratación de servicios con criterios de igualdad, liderazgo igualitario de equipos, atención a la clientela con criterios de igualdad, etc. Utilizar casos reales.	Responsable igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021-2024
	6.4.2. Adaptar, siempre que sea posible, el horario de las acciones formativas para que la formación se imparta dentro de la jornada laboral y para garantizar la asistencia de personas trabajadoras con reducción de jornada y responsabilidades de cuidado.	Responsable igualdad Grupo de trabajo de RRHH	2021-2024
	6.4.3. Buscar y difundir recursos de formación y jornadas sobre la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones, para los diferentes perfiles de puestos.	Responsable igualdad	2021-2024

AREA 7: Servicios, clientela y proveeduría

OBJETIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
7.1. Promover la igualdad de mujeres y hombres entre las entidades proveedoras.	7.1.1. Comunicar a las entidades y personas proveedoras el compromiso de la empresa con la Igualdad de mujeres y hombres y la aprobación y puesta en marcha del Plan de Igualdad. Preguntarles si disponen de plan o acciones dirigidas a la igualdad.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo dimensión externa	2021-2024
	7.1.2. Incluir criterios de igualdad de mujeres y hombres en la contratación y gestión de compras.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo dimensión externa	2021-2024

AREA 8: Sociedad y Alianzas

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	PLAZO
8.1. Participar en foros, redes por la igualdad.	8.1.1. Solicitar el reconocimiento entidad colaboradora a Emakunde.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo dimensión externa	2023-2024
	8.1.2. Participar en la red Bai Sarea de empresas y entidades por la Igualdad.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo dimensión externa	2023-2024
8.2. Generar alianzas y compartir conocimiento con empresas del sector que dispongan de plan de igualdad	8.2.1. Compartir en el Foro Beriain los planes de igualdad de las empresas que participan en el mismo, buenas prácticas y herramientas. Crear un subgrupo de trabajo.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo dimensión externa	2022
8.3. Colaborar con entidades para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.	8.3.1. Generar alianzas con universidades, centros educativos, entidades sociales, para el fomento de la vocación tecnológica en niñas y jóvenes y la promoción del acceso de mujeres en este sector.	Responsable de igualdad Grupo de trabajo dimensión externa	2023-2024

8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

AREA 1: Modelo de gestión

OBJETIVOS	INDICADORES
1.1. Disponer de las estructuras necesarias para el despliegue del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de CCASA.	Nº y tipo de estructuras creadas. Nº de personas participantes, según nivel y puesto. Asistencia técnica contratada.
1.2. Planificar y evaluar el Plan para la Igualdad.	Herramienta para la planificación anual, seguimiento y evaluación creada. Programas operativos anuales diseñados y aprobados. Informe de seguimiento y evaluación anual elaborado. Memoria evaluación final elaborada.
1.3. Comunicar la estrategia de igualdad de mujeres y hombres de la entidad a lo interno y externo.	Nº de difusiones internas realizadas sobre el II Plan para la igualdad según medio utilizado. Nº de noticias sobre igualdad publicadas en la intranet. Nº de difusiones externas realizadas sobre el II Plan para la igualdad según medio utilizado.

AREA 2: Acceso, formación y promoción

OBJETIVOS	INDICADORES
2.1. Disponer de estadísticas actualizadas según sexo de cada fase de los procesos de acceso, formación y promoción.	Nº y tipo de estadísticas según sexo en los procesos de acceso, formación y promoción elaboradas.
2.2. Atraer a más mujeres a CCASA.	Evolución del % de mujeres y hombres de CCASA por año. Nº y tipo de acciones positivas realizadas para atraer a más mujeres a CCASA.
2.3. Disponer de bolsas de trabajo igualitarias.	Reglamento de bolsas de trabajo revisado según criterios de igualdad. Nº y tipo de cambios realizados. % de mujeres y hombres de las bolsas de trabajo.
2.4. Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a la empresa, especialmente en los puestos que están las mujeres infrarrepresentadas.	Evolución del % de mujeres y hombres en los puestos en los que las mujeres infrarrepresentadas.
2.5. Realizar acogidas con criterios de igualdad.	Nº de acogidas realizadas con criterios de igualdad. Tipo de contenidos incorporados relacionados con el Plan de igualdad en el Manual de acogida.

OBJETIVOS	INDICADORES
2.6. Desarrollar la formación interna con criterios de igualdad en la participación y en la impartición.	Nº de participaciones en acciones formativas según sexo y nivel, tipo de formación, duración, coste y horario. Nº y tipo de criterios de igualdad en las acciones formativas incorporados.
2.7. Equilibrar el número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, unidades focales y jefaturas de proyectos.	Evolución del % de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, unidades focales y jefaturas de proyectos. Nº y tipo de acciones positivas para la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad realizadas.
2.8. Mejorar la percepción de las trabajadoras respecto a la aplicación de criterios de igualdad en las promociones internas.	Percepción de respecto a la aplicación de criterios de igualdad en las promociones internas según sexo.

AREA 3: Clasificación Profesional, Retribuciones y Auditorías retributivas

OBJETIVOS	INDICADORES
3.1. Disponer de una clasificación profesional igualitaria, neutra y sin sesgos de género.	Auditoría retributiva realizada. Evolución anual de la brecha salarial general y según nivel.
3.2. Disponer de un Registro retributivo según sexo.	Registro retributivo realizado y actualizado anualmente. Registro retributivo actualizado a las herramientas que propone el Ministerio.

AREA 4: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS	INDICADORES
4.1. Evaluar el impacto de género de los derechos y las medidas de conciliación del personal de la entidad.	Grado de acogimiento a los derechos y medidas de conciliación desagregadas según sexo y nivel.
4.2. Favorecer una conciliación de la vida personal, familiar y laboral corresponsable en la entidad.	Nº y tipo de soluciones identificadas y aplicadas.
4.3. Disminuir la diferencia del grado de acogimiento a las medidas de conciliación entre las trabajadoras y los trabajadores.	Evolución del grado de acogimiento a los derechos y medidas de conciliación según sexo y nivel. Nº y tipo de acciones realizadas para el fomento de la corresponsabilidad de los hombres y el empoderamiento de las mujeres.

AREA 5: Salud laboral, atención al acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS	INDICADORES
5.1. Prevenir y atender situaciones de acoso sexual y por razón de sexo hacia las personas trabajadoras.	Existencia de Protocolo para atender el acoso sexual y por razón de sexo. Nº y tipo de acciones de difusión realizadas. Nº de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo denunciadas.
5.3. Integrar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.	Existencia de Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Nº y tipo de acciones orientadas al cuidado de las personas en su puesto de trabajo. Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género realizada.

AREA 6: Cultura organizacional

OBJETIVOS	INDICADORES
6.1. Profundizar en el diagnóstico de la cultura organizacional desde criterios de igualdad.	Autodiagnóstico sobre la cultura organizacional elaborado. Nº y tipo de acciones de mejora planteadas.
6.2. Realizar una comunicación igualitaria en la empresa.	Nº y tipo de documentos con un uso igualitario no sexista del lenguaje e imágenes. Manual para una comunicación igualitaria nos exista elaborado.
6.3. Sensibilizar hacia la igualdad de mujeres y hombres	Nº y tipo de acciones de sensibilización realizadas.
6.4. Formar en igualdad de mujeres y hombres en el marco de las funciones de los diferentes puestos de trabajo	Nº y tipo de cursos realizados. Nº y % de participación según sexo, curso y nivel. Nº y tipo de acciones formativas con horario dentro y fuera de la jornada laboral. Nº de personas participantes según sexo, tipo de jornada y responsabilidades de cuidado. Nº y tipo de formación y jornadas externas difundidas.

AREA 7: Servicios, clientela y proveeduría

OBJETIVOS	INDICADORES
7.1. Promover la igualdad de mujeres y hombres entre las entidades proveedoras.	Nº de entidades y empresas proveedoras informadas del compromiso de CCASA con la igualdad y que disponen de Plan de igualdad.
	Nº y tipo de contratos con criterios de igualdad de mujeres y hombres incorporados. Nº y tipo de criterios incorporados en los contratos realizados.

AREA 8: Sociedad y Alianzas

OBJETIVOS	INDICADORES
8.1. Participar en foros, redes por la igualdad.	Reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres otorgado por parte de Emakunde.
8.2. Generar alianzas y compartir conocimiento con empresas del sector que dispongan de plan de igualdad	Propuesta realizada para compartir los Planes de Igualdad y buenas prácticas en el Foro Beriain. Subgrupo de trabajo sobre planes de igualdad creado en el Foro Beriain.
8.3. Colaborar con entidades para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.	Nº y tipo de proyectos para el fomento de la vocación tecnológica en niñas y jóvenes en los que se participa.

Este II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de CCASA 2021-2024 queda aprobado
el 1 de junio de 2021.

Firmado por