



# III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (2019 - 2023)

ASISTENCIA TÉCNICA



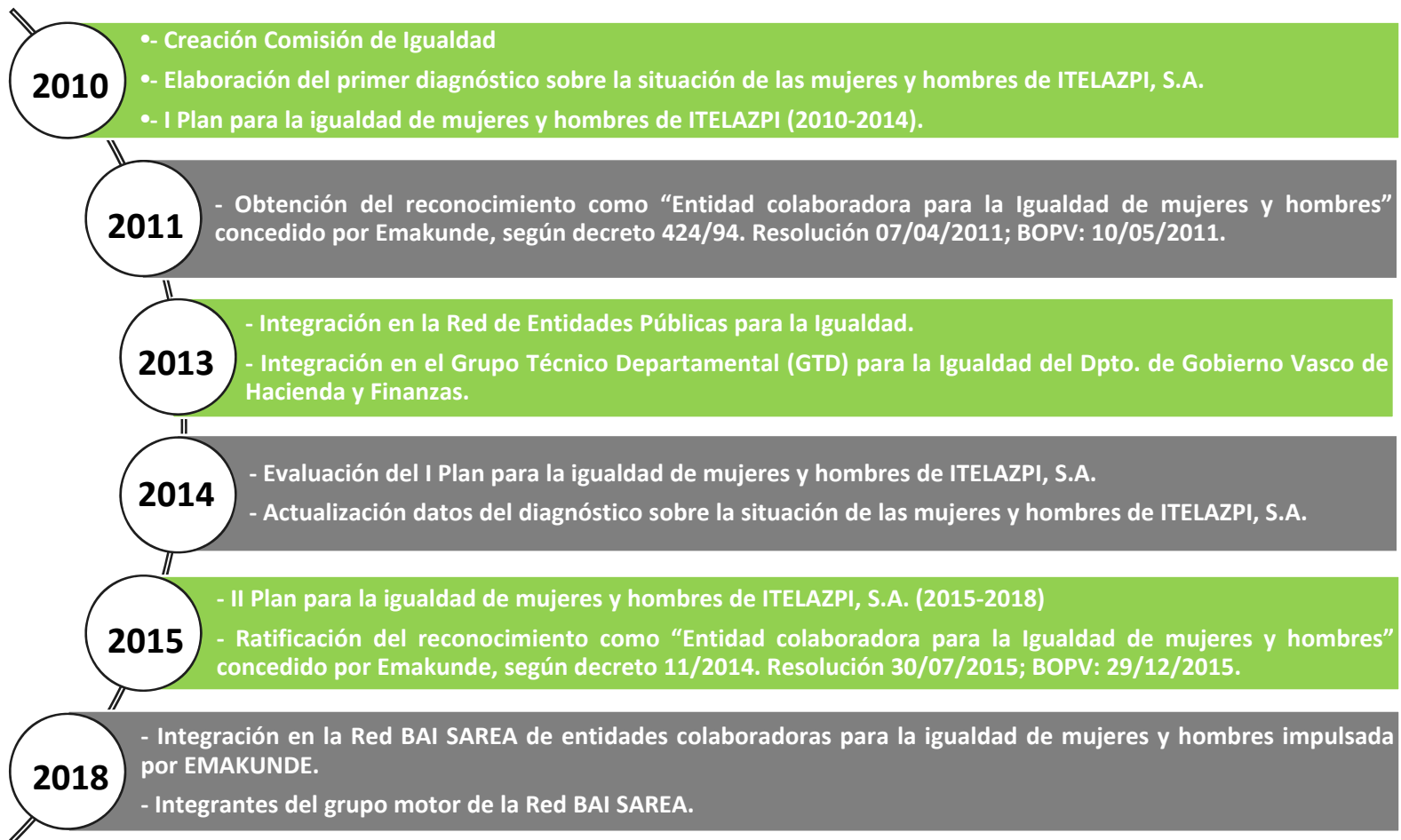


	Pág.
<b>1.</b> INTRODUCCIÓN: Trayectoria en materia de igualdad	3
<b>2.</b> METODOLOGÍA PROCESO ELABORACIÓN	4
<b>3.</b> III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)	6
<b>3.1.</b> Estructura	6
<b>3.2.</b> Despliegue del Plan	8
<b>3.3.</b> Recursos e Indicadores	16
<b>3.4.</b> Gestión, seguimiento y planificación anual	17



# 1. INTRODUCCIÓN: Trayectoria en materia de igualdad

El recorrido de ITELAZPI, S.A. en materia de Igualdad es amplio y se inicia de manera sistemática a partir de 2010, destacando los siguientes hitos:

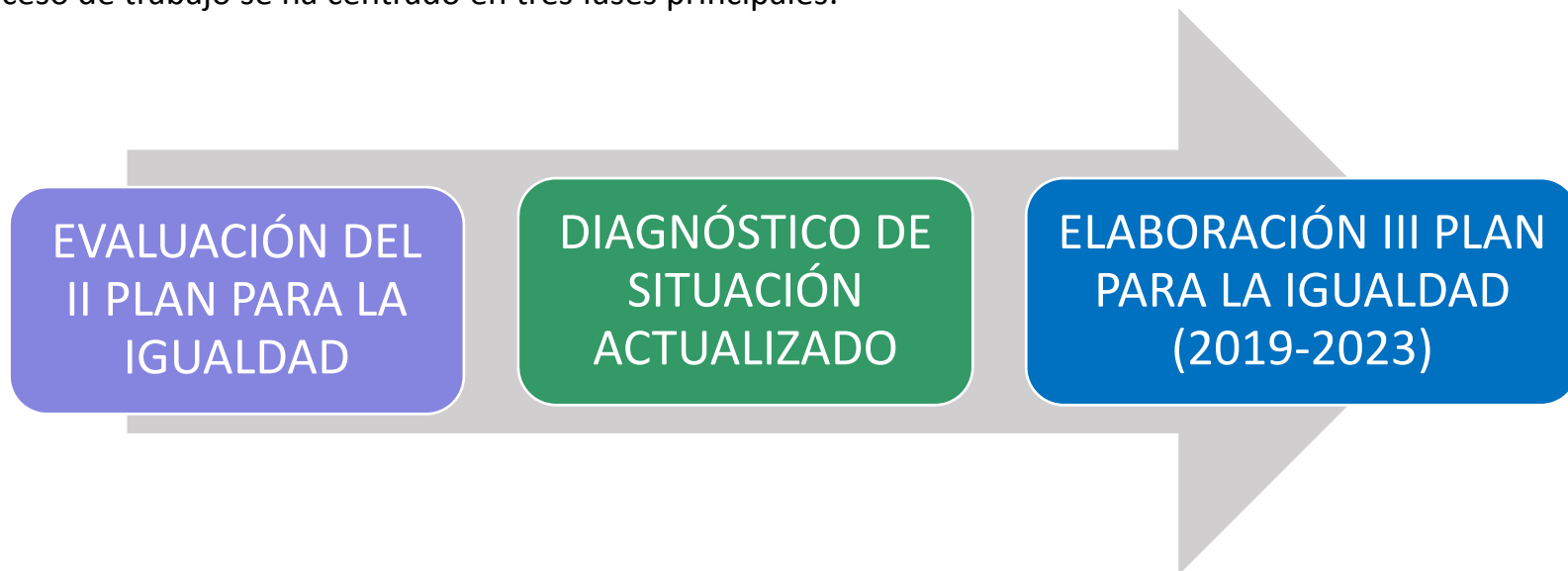




## 2. METODOLOGÍA PROCESO ELABORACIÓN

La finalización del II Plan para la igualdad de ITELAZPI (2015-2018) ha motivado un proceso de trabajo que se ha desarrollado entre diciembre de 2018 y el primer cuatrimestre de 2019. Este **proceso** ha sido **impulsado por la Comisión de Igualdad** de ITELAZPI, y ha contado con el asesoramiento de OLYMPIA BERRI Consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

El proceso de trabajo se ha centrado en tres fases principales:



El resultado de la **Evaluación** y del **Diagnóstico** ha quedado recogido en los respectivos informes que se han realizado a tal fin. Éstos han sido la **fuentes de información** para identificar los ejes de intervención, objetivos y acciones definidas para el III Plan.



## 2. METODOLOGÍA PROCESO ELABORACIÓN

---

Hay que destacar que además de la participación en todo el proceso de la **Comisión de igualdad**, se han habilitado diferentes momentos para dar paso a la **participación de toda la plantilla** en alguna o algunas fases del proceso. Mencionamos principalmente:

- ❑ **Cuestionario** de satisfacción en materia de igualdad **enviado al 100% de la plantilla**.
- ❑ Participación en **Sesión Berdinbide** de un total de 4 mujeres y 5 hombres. Que suponen el 67% del total de mujeres y el 45% del total de hombres.
- ❑ **Sesiones de trabajo de toda la plantilla** distribuida en **3 grupos**, para analizar las debilidades y fortalezas del ámbito de Cultura Organizacional. (Herramienta empleada LEAN\_Brecha de Género: Cultura Organizacional- Metodología EMAKUNDE).

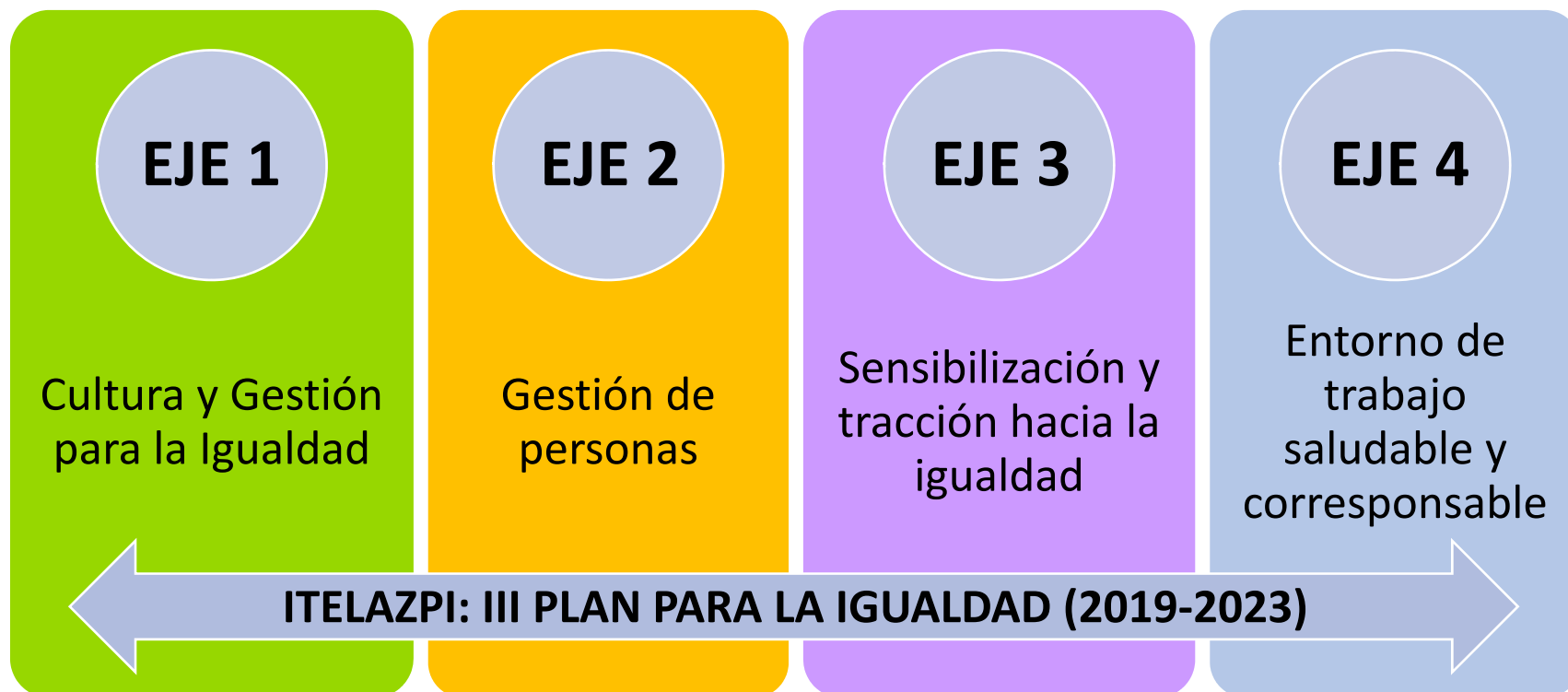
Igualmente, se ha **informado a toda la plantilla** de los resultados de la Evaluación, Diagnóstico y del Plan elaborado.



## 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

### 3.1. ESTRUCTURA

Para el III Plan para la igualdad de mujeres y hombres de ITELAZPI (2019-2023) se han definido 4 ejes de intervención:





### 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

Cada uno de estos ejes de intervención, se despliega en sus Objetivos y Acciones correspondientes, según la siguiente estructura:

#### EJE DE INTERVENCIÓN

- **OBJETIVOS** (Recursos e Indicadores)
- **ACCIONES**
  - ⑩ Responsable
  - ⑩ Cronograma



### 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

#### 3.2. DESPLIEGUE DEL PLAN

EJE 1: CULTURA Y GESTIÓN PARA LA IGUALDAD						
OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				
		2019	2020	2021	2022	2023
1.1. Fomentar una Cultura organizacional igualitaria	1.1.1. Aplicar la herramienta de autodiagnóstico de cultura igualitaria elaborada dentro del marco de la Red BAI SAREA. Identificar y planificar actuaciones en función de resultados.			[Barra de actividad]		
	1.1.2. Dinamizar un grupo de trabajo interno de reflexión que analice y clarifique la asignación de tareas y responsabilidades (tareas no técnicas, procesos, etc.) Romper con la creencia de asignación basada en estereotipos, estableciendo instrucciones y criterios internos.		[Barra de actividad]			
1.2. Compartir y participar en Red por la igualdad	1.2.1. Participar en la Red de Entidades Públicas Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres impulsada por EMAKUNDE: Compartir, y/o integrar buenas prácticas, asistencia reuniones, ...	[Barra de actividad]				
	1.2.2. Participar en la Red BAI SAREA promovida por EMAKUNDE: cumplimiento de compromisos adquiridos, participación en Grupo Motor, valoración integración en otras comisiones de trabajo,...	[Barra de actividad]				
	1.2.2. Asistir a las sesiones de trabajo y dinámicas impulsadas por el GTD (Grupo de Trabajo Departamental) del Departamento de Gobernanza pública y Autogobierno del Gobierno Vasco. Valorar la integración, en su caso, de acciones impulsadas dentro del marco de la Programación del Departamento.	[Barra de actividad]				





### 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

EJE 1: CULTURA Y GESTIÓN PARA LA IGUALDAD						
OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				
		2019	2020	2021	2022	2023
1.3. Gestionar e impulsar el Plan para la igualdad	1.3.1. Fortalecer la Comisión de Igualdad con la participación de un mayor número de personas de la plantilla. Mantenimiento de sesiones de control.					
	1.3.2. Realizar el sistema de seguimiento de las acciones e indicadores incluidos en el plan.					
	1.3.3. Comunicar periódicamente los resultados del Plan a la plantilla, incidiendo en resultados obtenidos.					



### 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

EJE 2: GESTIÓN DE PERSONAS						
OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				
		2019	2020	2021	2022	2023
2.1. Fomentar el acceso de las mujeres al ámbito técnico a través de los procesos de acceso a ITELAZPI	2.1.1. Mantener la sistemática de seguimiento de procesos de selección: valoración criterios de acceso, valoración de acciones positivas (en función de puesto y % de representatividad con la que se cuente), utilización lenguaje no sexista, seguimiento personas participantes desagregadas por sexo (para todas las fases), equilibrio de representatividad en decisión final, etc.					
	2.1.2. Incidir en contactos con centros formativos para fomentar el acceso de mujeres a los puestos ofertados en prácticas (especialmente ámbito técnico).					
	2.1.3. Participar en iniciativas impulsadas por agentes del entorno (Universidad, parques tecnológicos, centros de formación profesional,...) que fomenten el acceso de las mujeres al ámbito de Ciencia y Tecnología.					



### 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

EJE 2: GESTIÓN DE PERSONAS						
OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				
		2019	2020	2021	2022	2023
2.2. Garantizar un proceso de promoción interna igualitario	2.2.1. Mantener la sistemática de seguimiento de procesos de promoción: valoración de acciones positivas, análisis criterios aplicables, análisis sistemático de datos de participación de mujeres y hombres, participación en la decisión desagregada por sexo, etc..					
	2.2.2. Promover el acceso de mujeres a los puestos de nivel estratégico (puestos directivos), en caso de vacante.					
2.3. Asegurar un sistema retributivo no discriminatorio por razón de sexo	2.3.1. Analizar causas brecha salarial.					
	2.3.2. Seguimiento periódico de promedio salarial por puestos y sexo.					



### 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

EJE 3 : SENSIBILIZACIÓN Y TRACCIÓN HACIA LA IGUALDAD						
OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				
		2019	2020	2021	2022	2023
3.1. Promocionar la capacitación e implicación de nuestro personal en materia de igualdad	3.1.1. Incluir en el programa de formación acciones específicas formativas en materia de igualdad. Planificar en función de materia prioritaria a trabajar anualmente.		■			
	3.1.2. Compartir con la plantilla a través de intranet, e-mails de empresa, noticias, buenas prácticas, asistencia a sesiones de Red BAI SAREA, Red de entidades públicas, etc.		■			
3.2. Fomentar una contratación externa responsable con la igualdad	3.2.1. Establecer sistemática de seguimiento de cumplimiento de los requisitos y condiciones de ejecución incluidas en los pliegos de contratación. Valorar resultados		■		■	
	3.2.2. Revisar criterios establecidos, y ajustarlos, en su caso, a la instrucción técnica emitida por Gobierno Vasco ( <i>"Cláusulas para la igualdad retributiva y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública"</i> , aprobada en Marzo)	■				
	3.2.3. Impulsar acciones que promuevan la igualdad en nuestras empresas proveedoras, colaboradoras (encuesta situación, comunicaciones,...)		■		■	



### 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

EJE 3 : SENSIBILIZACIÓN Y TRACCIÓN HACIA LA IGUALDAD						
OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				
		2019	2020	2021	2022	2023
3.3. Aumentar la sensibilización por la igualdad en nuestro entorno de actuación	3.3.1. Mantener activo nuestro apartado de “Igualdad” en la página Web, así como publicación de noticias en redes sociales (twitter, Facebook,...)					
	3.3.2. En las actividades externas que promociona ITELAZPI (visitas centros educativos, zuhaitz eguna,..) mantener la política de visibilizar una figura femenina en todas las charlas. Transmitir compromiso por la igualdad en ITELAZPI					
	3.3.3. Diseñar y realizar actividades específicas en torno al 8 de Marzo, 25 de Noviembre, 11 de febrero (Mujer y ciencia)					
	3.1.3. Enviar anualmente calendario de mesa a empresas clientas y proveedoras en el que se visibilicen diferentes mensajes a favor de la igualdad.					
	3.1.4. Realizar y/o apoyar acciones que busquen aumentar y/o visibilizar la presencia de mujeres en la tecnología: Concurso de fotografía “Mujeres en la tecnología”, participación en Inspira steam,...					





### 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

EJE 4: ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y CORRESPONSABLE						
OBJETIVOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				
		2019	2020	2021	2022	2023
4.3. Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo	4.3.1. Revisar y actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	<input type="checkbox"/>				
	4.3.2. Revisar el protocolo de medidas de protección ante la violencia de género: Valorar su reformulación.	<input type="checkbox"/>				
	4.4.2. Publicar y comunicar a la plantilla los protocolos actualizados.	<input type="checkbox"/>				



## 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

---

### 3.3. RECURSOS e INDICADORES

Se destinan **dos tipos de recursos** para el desarrollo e impulso del III Plan para la igualdad de ITELAZPI:

- **Presupuesto específico anual** de 10.000€ que se destina a las necesidades de contratación externa de suministros (ej.: calendarios anuales punto lila, concurso fotografía,...), asistencia técnica especializada, formación en materia de igualdad, etc.
- **Horas internas del personal** que compone la Comisión de Igualdad, así como del resto de la plantilla involucrada en el desarrollo de las diferentes acciones del plan. Se ha realizado una **previsión de esas horas**, junto con el coste interno de las mismas.

Por otro lado, **cada objetivo** del Plan lleva asociado una serie de **indicadores**, para los que se cuenta en algunos casos con valores de referencia según el diagnóstico previamente realizado.





## 3. III PLAN PARA LA IGUALDAD (2019-2023)

### 3.4. GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y PLANIFICACIÓN ANUAL



#### ÓRGANO GESTOR

La **Comisión de Igualdad** es el órgano interno encargado de impulsar y gestionar en su conjunto el Plan de Igualdad de ITELAZPI. Siguiendo la línea marcada en el anterior Plan, y con objeto de fomentar la participación del máximo número de personas integrantes de la plantilla se mantiene:

- **Comisión permanente**, integrada por la Dirección (1 mujer), Representante del área de administración (1 mujer) y Representante del área técnica (1 hombre).
- **Participación rotatoria** del resto de la plantilla en periodos de 1 año de duración, garantizando la presencia de participantes de los diferentes procesos de ITELAZPI.



#### PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La planificación y seguimiento del Plan, se realiza a través de la **herramienta interna “Sharepoint”** de la que dispone ITELAZPI.

Desde esta herramienta se gestionan todos los procesos y planes de diferente naturaleza gestionados por ITELAZPI. Permite realizar la planificación anual del Plan, el **seguimiento de las acciones planificadas** y valorar su nivel de ejecución. El **seguimiento de indicadores del Plan** se realiza junto con el resto de indicadores de los diferentes procesos de ITELAZPI, mediante una **herramienta excel ad-hoc**.

Al mismo tiempo, “Sharepoint” sirve como **plataforma de comunicación** para toda la plantilla.