



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

(2015-2018)

Asistencia
técnica





	Pág.
1. INTRODUCCIÓN: Trayectoria de la gestión de la igualdad en ITELAZPI	3
2. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN	5
3. EJES DE INTERVENCIÓN	7
4. SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23



1. INTRODUCCIÓN: TRAYECTORIA DE LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN ITELAZPI

ITELAZPI comienza la sistematización de la gestión de la Igualdad para Mujeres y Hombres en el marco de su organización y de su ámbito de actividad en 2010. Durante ese año, como fruto de su compromiso por ser una empresa Socialmente Responsable, y derivado de su Plan Responsabilidad Social Corporativa, estableció una serie de objetivos y directrices de empresa, entre las que se incluía la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres como una línea prioritaria de actuación.

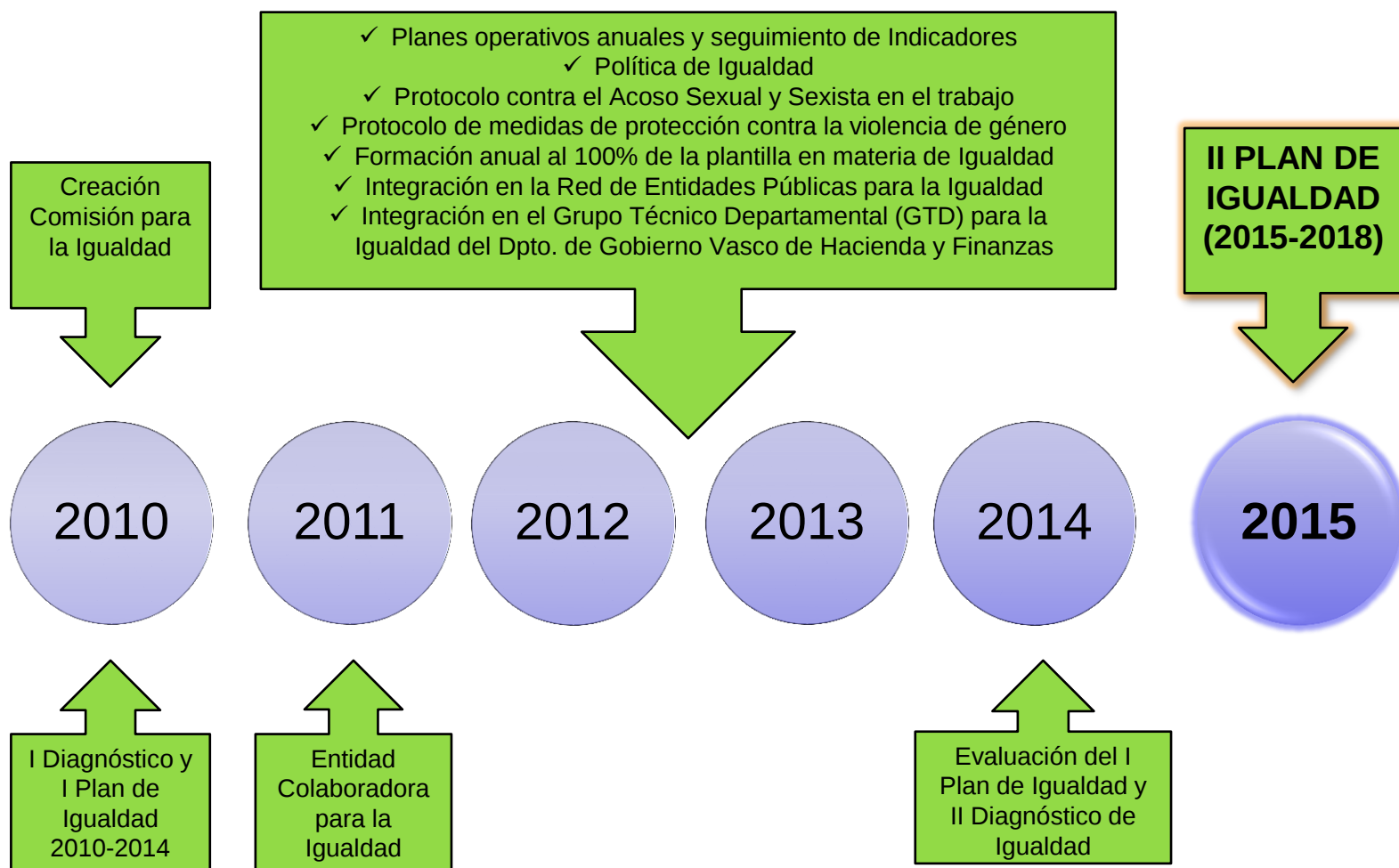
ITELAZPI, además y derivado de su naturaleza de Sociedad participada con capital público, está sujeta a lo establecido en el Art. 40 de la Ley 4/2005: “1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso.....elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”.

Fruto de todo ello, en 2010 inicia su andadura en la Gestión de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, siendo sus principales hitos en esta materia los representados en la página siguiente:



1. INTRODUCCIÓN: TRAYECTORIA DE LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD EN ITELAZPI

Principales hitos en el recorrido de la Gestión de la Igualdad en ITELAZPI





2. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN

La elaboración del II Plan de Igualdad para **ITELAZPI** (2015-2018) ha estado dinamizada, impulsada y dirigida por la Comisión de Igualdad de la empresa, de la que forma parte la propia dirección de la empresa. Dicha Comisión ha estado asesorada por personal de Betean Auditoría, Consultora homologada por Emakunde para prestar asistencia técnica en materia de Igualdad.

Este II Plan de Igualdad recoge las prioridades de trabajo que se han derivado de la información recogida en diversos informes y procesos participativos con todo el personal de **ITELAZPI**. Las principales fuentes de información, por tanto que se han utilizado han sido:

INFORMES



PARTICIPACIÓN



Encuestas al personal



Taller de reflexión con el 100% del personal



2. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN

Por otro lado, **ITELAZPI** como Sociedad Pública adscrita al Departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco, también ha tenido como referencia a la hora de definir su II Plan de Igualdad las directrices fijadas en la Programación en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento. Dicha programación, a su vez está basada en las recomendaciones que se plantean en el **VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE**.

En todo caso, **ITELAZPI**, ha incorporado dentro de su Plan de Igualdad tanto los principios generales establecidos en la **Ley 4/2005** de 18 de Febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como los indicados en la **Ley Orgánica 3/2007** para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

Los Ejes de Intervención definidos para el II Plan de Igualdad de **ITELAZPI** (2015-2018) son los siguientes:

II PLAN DE IGUALDAD ITELAZPI (2015-2018)

EJE 1:
COMPROMISO Y
GOBERNANZA
PARA LA
IGUALDAD

EJE 2:
GESTIÓN DE
PERSONAS
CON
PERSPECTIVA
DE GÉNERO

EJE 3:
FORMACIÓN,
INFORMACIÓN Y
SENSIBILIZACIÓN
A FAVOR DE LA
IGUALDAD

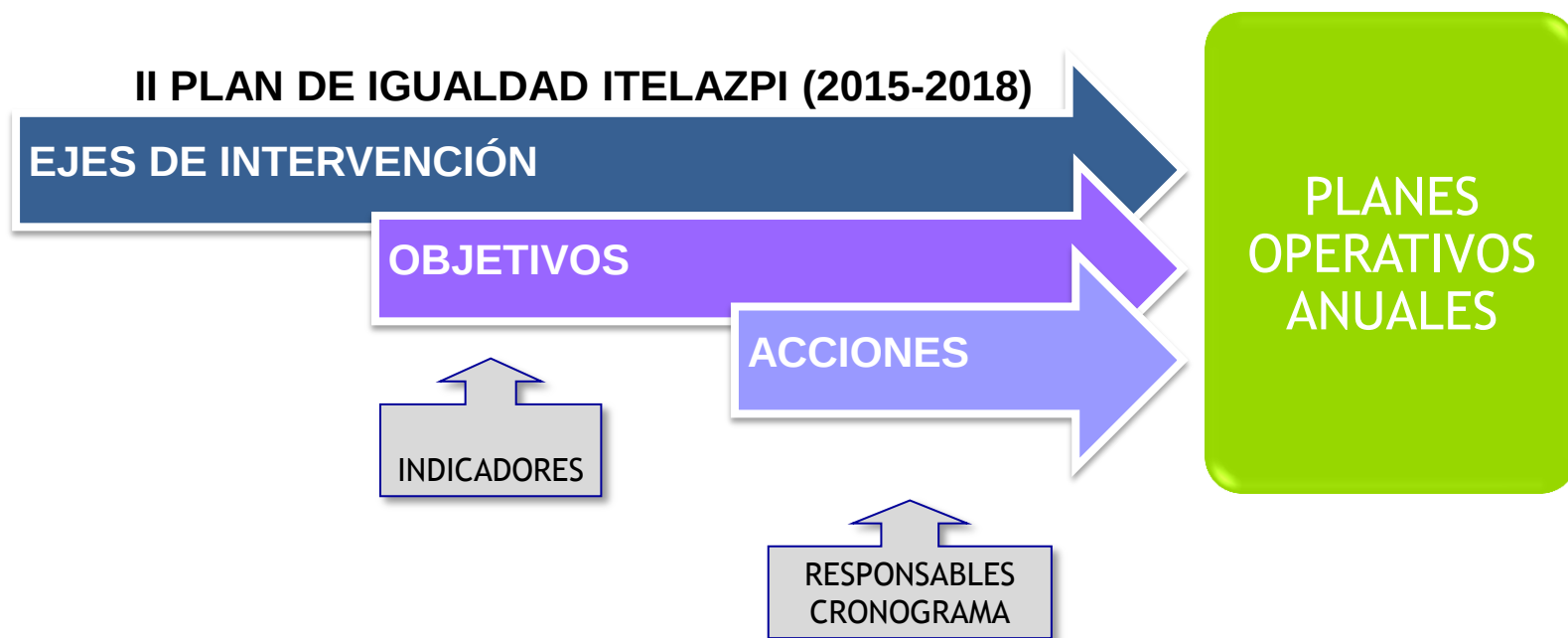
EJE 4:
TRACCIÓN DEL
ENTORNO POR
LA IGUALDAD

A través de cada uno de estos ejes se pretende dar respuesta tanto a las prioridades derivadas de la fase de diagnóstico previa, como a las directrices marcadas por el VI Plan de la CAE.



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

El desarrollo de estos Ejes, se realiza, en primer lugar, a través de sus Objetivos, que se desglosan a su vez en Acciones concretas desplegadas a lo largo de los años de vigencia del Plan. Anualmente, se realizarán Planes operativos en los que se priorizarán y detallarán las acciones a desarrollar cada año. Por tanto, la estructura global del Plan de Igualdad será la siguiente:





EJE 1. COMPROMISO Y GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

OBJETIVOS	INDICADORES
1.1. Gestión, dinamización e implementación del Plan de Igualdad	■ Normas de funcionamiento de la Comisión de Igualdad revisadas y publicadas. ■ Sistemática de gestión del Plan de Igualdad incluida en el Sharepoint. ■ Recursos anuales destinados a la ejecución del Plan. ■ Comunicaciones realizadas de las acciones desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad. ■ Indicadores claves de la evolución de la igualdad identificados y seguimiento de los mismos.
1.2. Búsqueda e integración de buenas prácticas en la Gestión para la Igualdad	■ Número de actividades en las que se ha participado dentro del marco de la Red de Entidades Colaboradoras, desagregadas por tipología. ■ Número de sesiones de trabajo del GTD a las que se ha asistido. ■ Modificaciones o aportaciones al Plan derivadas de la Red de Entidades Públicas, GTD o de la Planificación en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres del Dpto. de Hacienda y Finanzas.



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

EJE 1: GESTIÓN Y COMPROMISO A FAVOR DE LA IGUALDAD

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
1.1. Gestión, dinamización e implementación del Plan de Igualdad	1.1.1. Documentar la nueva sistemática de funcionamiento de la Comisión de Igualdad y ponerla a disposición de todo el personal.	Comisión de Igualdad				
	1.1.2. Mejorar la sistemática de gestión del Plan de Igualdad incluyéndola en la herramienta de gestión global de procesos de ITELAZPI (Sharepoint).	Comisión de Igualdad				
	1.1.3. Valorar la modificación y/o ampliación de los indicadores identificados como claves para la gestión de la Igualdad en ITELAZPI.	Comisión de Igualdad				
	1.1.4. Valorar y validar anualmente la necesidad de recursos tanto internos como externos (asistencia técnica especializada) que se consideren necesarios para el buen desarrollo del Plan.	Comisión de Igualdad y Dirección				
	1.1.5. Supervisar y realizar los seguimientos de la implementación del Plan de Igualdad. Así como la evolución de los indicadores claves de igualdad identificados, según periodicidad establecida.	Comisión de Igualdad				
	1.1.6. Revisar la sistemática de comunicaciones internas relacionadas con el desarrollo de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.	Comisión de Igualdad				



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

EJE 1: GESTIÓN Y COMPROMISO A FAVOR DE LA IGUALDAD

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
1.2. Búsqueda e integración de buenas prácticas en la gestión para la igualdad	1.2.1. Participación activa en la Red de Entidades Públicas Colaboradoras para la Igualdad de Mujeres y Hombres, mediante: • Asistencia a charlas, foros, formación etc. dinamizadas dentro de esta Red. • Promoción e impulso de eventos. • Puesta en común y análisis de buenas prácticas con las empresas de la Red de Entidades Públicas.	Comisión de Igualdad				
	1.2.2. Asistencia a las sesiones de trabajo y dinámicas impulsadas por el GTD (Grupo de Trabajo Departamental) del Departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco. Valorar la integración, en su caso, de acciones impulsadas dentro del marco de la Programación del Departamento.	Comisión de Igualdad				



EJE 2. GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS	INDICADORES
2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección	- Nº de incorporaciones anuales de personal desagregadas por sexo. - Nº de mujeres y hombres participantes en cada una de las fases de los procesos de selección.
2.2. Garantizar la Igualdad de oportunidades de acceso al Plan de Formación interno de la empresa	- n% de horas de formación desagregadas por materia de formación y sexo. % de personas acogidas a medidas de conciliación asistentes a los cursos de formación.
2.3. Garantizar un proceso de promoción profesional igualitario	- Número de promociones anuales desagregadas por sexo. - Tasa de representación de mujeres y hombres en los puestos a promocionar.
2.4. Garantizar un sistema retributivo no discriminatorio por razón de sexo.	Verificación anual del nivel de brecha salarial.
2.5. Garantizar la presencia de ambos sexos en los grupos de procesos, de trabajo, etc. en al menos la proporción global de ambos sexos en el total de la plantilla	% de Mujeres y Hombres en cada uno de los grupos de procesos de la empresa.



EJE 2. GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS	INDICADORES
2.6. Conciliar de manera corresponsable la vida personal, laboral y familiar.	- Personas acogidas a medidas de conciliación desagregadas por sexo, tipo de medida y motivo. % de hombres acogidos a los permisos de maternidad (a partir de la 6ª semana), paternidad y lactancia.
2.7. Salud Laboral con perspectiva de género	% de horas de absentismo laboral desagregadas por sexo y causa. - Número de modificaciones realizadas en el sistema de prevención de la salud derivadas de una mayor integración de la perspectiva de género en la misma. - Nº de acciones (formación, comunicaciones, acciones de sensibilización, etc.) que se han realizado como prevención/sensibilización de la violencia de género.



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

EJE 2: GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección	2.1.1. Realizar un seguimiento sistemático de los procesos de selección de manera que se respeten los criterios de Igualdad de oportunidades de acceso. Evaluar la participación de hombres y mujeres en cada una de las fases del proceso.	Comisión de Igualdad				
	2.1.2. Valorar en cada uno de los procesos de selección la incorporación de medidas de acción positiva en aquellos puestos y/o áreas funcionales en las que no se cuente con una presencia equilibrada.	Dirección				
	2.1.3. Documentar en un procedimiento escrito la sistemática del proceso de selección de ITELAZPI. Utilizar como referencia la “Guía para un proceso de selección no discriminatorio” editada por EMAKUNDE.	Responsable Financiero				
2.2. Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al Plan de Formación interno de la empresa	2.2.1. Revisar anualmente los datos relacionados con la formación recibida por parte del personal: Número de horas desagregadas por sexo, tipo de formación, horario (fuera o dentro de la jornada laboral).	Responsable proceso de Formación				
	2.2.2. Hacer una valoración anual de la proporción de horas de formación recibidas por parte del personal acogido a medidas de conciliación desagregada por sexo.	Responsable proceso de Formación				



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

EJE 2: GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
2.3. Garantizar un proceso de promoción profesional igualitario	2.3.1. Valorar en cada proceso de promoción la incorporación de medidas de acción positiva en aquellos puestos en los que nos se cuente con una representación equilibrada de ambos sexos.	Dirección				
	2.3.2. Analizar sistemáticamente los datos de participación de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna.	Comisión de Igualdad				
	2.3.3. Utilizar como referencia la “Guía orientativa para la promoción no discriminatoria” elaborada por EMAKUNDE.	Dirección				
2.4. Garantizar un sistema retributivo no discriminatorio por razón de sexo.	2.4.1. Realizar anualmente un seguimiento del promedio salarial por categoría profesional y desagregado por sexo, para verificar la inexistencia de brecha salarial.	Comisión de Igualdad				
2.5. Garantizar la presencia de ambos sexos en los grupos de procesos, de trabajo, etc. en al menos la proporción global de ambos sexos en el total de la plantilla	2.5.1. Revisar la composición actual de los diferentes grupos de procesos de la empresa y establecer una sistemática para equilibrar la presencia de mujeres y hombres, en al menos la proporción global en la plantilla de ambos sexos.	Grupo proceso E1 y Dirección				



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

EJE 2: GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO						
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
2.6. Conciliar de manera corresponsable la vida personal, laboral y familiar.	2.6.1. Mantener actualizado y a disposición de todo el personal el documento recopilatorio de medidas de conciliación disponibles para la plantilla de ITELAZPI.	Comisión de Igualdad				
	2.6.2. Realizar una valoración anual de las medidas de conciliación disponibles y adoptadas por el personal. Identificación de aspectos de mejora, en su caso.	Comisión de Igualdad				
2.7. Salud Laboral con perspectiva de género.	2.7.1. Contactar con la empresa que nos gestiona el Servicio de Prevención ajeno para poder incluir en el sistema la perspectiva de género de manera sistemática.	Grupo de proceso SSL				
	2.7.2. Mantener actualizado y comunicar periódicamente a la plantilla el Protocolo contra el Acoso Sexual y Sexista en ITELAZPI.	Comisión de Igualdad				
	2.7.3. Mantener actualizado y comunicar periódicamente a la plantilla el Protocolo de medidas de protección contra la violencia de género.	Comisión de Igualdad				
	2.7.4. Planificar anualmente actividades a realizar el 25 de Noviembre, dentro del compromiso de ITELAZPI contra la Violencia hacia las Mujeres.	Comisión de Igualdad				



EJE 3. FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A FAVOR DE LA IGUALDAD

OBJETIVOS	INDICADORES
3.1. Formar y sensibilizar al personal en materia de Igualdad	■ % de horas destinadas a formación en materia de igualdad sobre el total de horas de formación de la empresa. ■ % de participación del personal en formaciones en materia de igualdad desagregado por sexo.
3.2. Impulsar y fomentar internamente el compromiso hacia la Igualdad	■ N° de noticas, buenas prácticas, etc. relacionadas con la gestión de la igualdad difundidas a todo el personal de ITELAZPI. ■ % de documentos revisados en la auditoria de uso del lenguaje no sexista, que cumplen con una correcta utilización del mismo.



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

EJE 3: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A FAVOR DE LA IGUALDAD						
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
3.1. Formar y sensibilizar al personal en materia de Igualdad	3.1.1. Analizar y programar las necesidades de formación en materia de igualdad a impartir, identificando: materia, tipo de formación (teórica, práctica, etc.), grupo destinatario, y duración.	Comisión Igualdad				
3.2. Impulsar y fomentar internamente el compromiso hacia la Igualdad	3.2.1. Mejorar el sistema de comunicación interna de materiales, noticias, etc. más relevantes en materia de igualdad, para una mayor difusión entre el personal de ITELAZPI. (Valorar utilizar el sistema de publicación interna de noticias)	Comisión Igualdad				
	3.2.2. Publicar en la intranet de ITELAZPI buenas prácticas y materiales en ámbitos de la gestión de la igualdad (facilitadas a través de la Red de Empresas Públicas Colaboradoras para la Igualdad u otros medios).	Comisión Igualdad				
	3.2.3. Elaborar y aprobar una instrucción de la sistemática a seguir internamente para verificar el uso no sexista del lenguaje (escrito e imágenes) en los diferentes documentos de ITELAZPI antes de su envío o publicación externa.	Comisión de Igualdad y Dirección				



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

EJE 3: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN A FAVOR DE LA IGUALDAD						
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
3.2. Impulsar y fomentar internamente el compromiso hacia la Igualdad	3.2.4. Realizar una auditoría del nivel de utilización de un lenguaje de carácter no sexista (escrito y de imágenes) en la documentación interna y externa de la empresa.	Comisión Igualdad				



EJE 4. TRACCIÓN DEL ENTORNO POR LA IGUALDAD

OBJETIVOS	INDICADORES
4.1. <i>Impulsar las prácticas de gestión para la Igualdad entre nuestros proveedores</i>	▪ % de procedimientos de contratación sobre el total anual en los que se han incluido criterios de género en los pliegos de contratación. ▪ % de empresas que disponen de Plan de Igualdad en la Evaluación bienal de proveedores.
4.2. <i>Transmitir externamente nuestro compromiso por la igualdad</i>	▪ % de actividades externas (Zuhaitz eguna, Kutxa espacio, etc.) en las que se haya hecho una alusión de la Gestión de la Igualdad en ITELAZPI o repartido material que fomente y/o sensibilice en materia de Igualdad para mujeres y hombres.



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

EJE 4: TRACCIÓN DEL ENTORNO POR LA IGUALDAD

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA			
			2015	2016	2017	2018
4.1. Impulsar las prácticas de gestión para la Igualdad entre nuestros proveedores	4.1.1. Realizar una sesión de formación para el personal involucrado en la elaboración de Pliegos de Contratación de “Cómo incluir cláusulas para la Igualdad en los procesos de contratación”.	Comisión de Igualdad				
	4.1.2. Valorar en cada procedimiento de contratación la inclusión de cláusulas de género en los distintos apartados de los pliegos de contratación. Tener como referencia para ello lo establecido en la guía publicada por EMAKUNDE en 2013: “Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos”.	Responsable del proceso involucrado y Responsable jurídica y de contratación				
	4.1.3. Valorar la evolución de % de empresas proveedoras que, aún no estando obligadas por Ley a disponer de un Plan de Igualdad, disponen del mismo en la Evaluación bienal de proveedores.	Comisión de Igualdad				
4.2. Transmitir externamente nuestro compromiso por la Igualdad	4.2.1. En las actividades externas que promociona ITELAZPI: Zuhaitz eguna, Visita a Kutxa espacio,...incluir en la información que se reparte entre los y las estudiantes un tríptico y/o materiales que fomenten la Igualdad. A la hora de elegir los materiales, tener en cuenta, por un lado, que transmitan el compromiso de ITELAZPI por la Igualdad. Y por otro, que sea un material adaptado a las diferentes edades destinatarias que trabajen valores igualitarios (consultar material disponible en EMAKUNDE)	Responsable del proceso E3 y Responsable de Comunicación				



3. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

EJE 4: TRACCIÓN DEL ENTORNO POR LA IGUALDAD							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				
			2015	2016	2017	2018	
4.2. Transmitir externamente nuestro compromiso por la Igualdad	4.2.2. Mantener la publicación y envío anual de un calendario de mesa a clientes y proveedores, con aportaciones hacia el fomento de la Igualdad (punto lila, frases de autoras, etc.)	Comisión de Igualdad					
	4.2.3. Mantener y actualizar el apartado de “Igualdad” en la página web de ITELAZPI.	Comisión de Igualdad					



4. SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El modelo de gestión, seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad de **ITELAZPI**, al igual que en su Plan anterior, está centrado en la dinamización de la **Comisión de Igualdad** creada en 2010.

Como novedad para este nuevo periodo, desde la Dirección se han marcado unas nuevas directrices para la composición de la Comisión de Igualdad. Por un lado, se mantienen las dos personas que la han formado desde su inicio en (1 Mujer y 1 Hombre) que colaboraron en la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de duración 2010-2014, así como en su ejecución y seguimiento. Igualmente, la Dirección General de la empresa participa en la Comisión de Igualdad.

Y por otro lado, semestralmente, se incorporarán dos personas de la plantilla a la Comisión, con la finalidad de apoyar en el impulso, análisis y revisión de las acciones que se ejecuten del II Plan de Igualdad, durante ese periodo. El objetivo es, que todo el personal de **ITELAZPI** participe en la Comisión de Igualdad, durante la duración del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2015-2018. Por ello, durante la vigencia del II Plan, semestralmente se incorporarán dos personas distintas a la Comisión, como miembros temporales de la misma.



4. SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, pudiéndose reunir con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las personas que lo compone.

Las reuniones de carácter ordinario se centrarán en:

- Reunión inicial de año: valoración de las acciones realizadas en el año anterior y resultados de indicadores. Ratificación o modificación, en su caso, de las acciones previstas para el año en curso.
- Reunión seguimiento: valoración del progreso del Plan anual y de las acciones según calendario previsto. Detección de dificultades en la implantación, valoración de indicadores, etc. En su caso, plantear modificaciones a las acciones previstas. Esta reunión se estima conveniente realizarla antes del mes de Septiembre.

Por otro lado, los **recursos asignados para el desarrollo del Plan** se concretan en:

- **Horas internas** de las personas que componen la **Comisión de Igualdad**, más las horas del resto del **personal de la plantilla asignado** para el desarrollo de alguna de las funciones del Plan, según planificación.



4. SISTEMA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Previsión de un **presupuesto anual de 8.000 euros**, asociado a las necesidades de contratación externa de suministros (ej.: calendarios anuales punto lila), asistencia técnica especializada, formación en materia de igualdad, etc. según programación anual del Plan.

Al final de la vigencia del II Plan de Igualdad 2015-2018, será la propia Comisión junto con el personal de la plantilla que en ese momento forme parte de la misma, la que realizará la evaluación global del II Plan.