

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA Y BAJO DEBA, S.A. 2020-2023

INDICE

	Página
1.- INTRODUCCIÓN	2
1.1. ¿En qué consiste un plan de igualdad?	
2. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO DEL PLAN	4
2.1. Marco conceptual	
3. LINEAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN	8
3.1. Gestión del plan de igualdad	
3.2. Estructura del plan de igualdad	
4. RESULTADOS ESPERADOS (Indicadores de resultado)	11
4.1. Resultados a nivel interno: gestión de personas y procesos	
4.2. Resultados a nivel externo: prestación de servicio	
4.3. indicadores de proceso	
5. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PLAN	13
Tablas para la valoración	15
6.- PLAN DE IGUALDAD: ACCIONES, CRONOGRAMAS E INDICADORES	16

1. Introducción

La entidad MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA – DEBABARRENA ESKUALDEKO MANKOMUNITATEA (en adelante MCD) y la empresa BAJO DEBA, S.A.U. (en adelante, BADESA), tras finalizar su proceso diagnóstico de igualdad, encaminado a recoger información sobre la situación de ambas organizaciones, así como de las mujeres y hombres que la componen, en relación a cuestiones establecidas como estratégicas desde las políticas de Igualdad, ha desarrollado su primer **Plan para la Igualdad de mujeres y hombres**, basándose en los resultados obtenidos en dicho diagnóstico.

Para garantizar la utilidad del Plan de Igualdad, se han tenido en cuenta las conclusiones del diagnóstico, fundamentalmente aquellos aspectos que son necesarios mejorar y aquellos que son necesarios sistematizar a pesar de ya venirse realizando de un modo informal.

El Plan tendrá un carácter estratégico, que marcará las líneas de trabajo en MCD y BADESA a lo largo de los cuatro años de vigencia, articulados en 6 áreas, que contendrán a su vez los objetivos estratégicos que establecerán los aspectos prioritarios en los que intervenir, es decir, un total de 16 puntos de intervención. Se concretarán acciones de intervención, orientadas al logro de los objetivos propuestos, y una batería de indicadores de evaluación que permitan evaluar su grado de implantación y su impacto en la empresa.

En definitiva, el Plan de Igualdad tratará de ser un instrumento práctico que oriente la actividad de la entidad en materia de igualdad garantizando la participación de todas las personas que forman parte de la misma y fomentando prácticas e intervenciones adaptadas a las necesidades e intereses de las mujeres y hombres que conforman la misma (tanto como personas trabajadoras como a las personas usuarias de los distintos servicios que presta).

1.1 ¿En qué consiste un Plan de Igualdad?

Los Planes par la Igualdad son marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. El objetivo de los mismos es abrir un proceso en las organizaciones, una línea de trabajo estable, que permita lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Para la consecución de ese objetivo, este Plan de Igualdad fija las estrategias que MCD y BADESA va a poner en marcha y tiene las siguientes características:

- ❖ Objetivos estratégicos y concretos a lograr en relación a la igualdad.
- ❖ Acciones/actividades a desarrollar para lograr dichos objetivos, así como los medios necesarios.
- ❖ Seguimiento de los objetivos fijados y sistemas eficaces para su evaluación.

2.- Marco conceptual y normativo del plan.

El marco normativo sobre el que se articula este Plan de Igualdad de lo marca la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* de la CAE y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo recogido en el *VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Las dos leyes anteriores enumeran, entre otras, las obligaciones legales que tienen las organizaciones en materia de igualdad.

	<i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>
Ámbito	Comunidad Autónoma de Euskadi	Estado Español
Igualdad de trato e igualdad de oportunidades	Art. 3	Art. 3,5

Así, en primer lugar, las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y por ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- **Igualdad de trato:** se prohíbe toda 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
- **Igualdad de oportunidades:** los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar 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.

	<i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>
Ámbito	Comunidad Autónoma Vasca	Estado Español
Planes para la Igualdad	Art. 40	Art. 45*,46*,47,49

**Estos artículos han sido recientemente modificados por 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*

Por otro lado, la legislación autonómica y estatal establece la necesidad de elaborar e implantar **Planes de Igualdad**, y la estatal además, indica su definición, las materias sobre las que tiene que incidir y la obligatoriedad de inscribirlos en el Registro de Planes de Igualdad de Empresas (artículo 46). Estas dos últimas cuestiones han sido introducidas por el reciente Real Decreto-Ley, 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*, además de la obligatoriedad de que todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras tengan un Plan de Igualdad.

MCD tiene en la actualidad 52 personas empleadas y BADESA 62. Ambas, por tanto tienen la obligación de elaborar y aplicar un Plan para la Igualdad. Mediante el mismo, además de junto a la elaboración de un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres, adquieren el compromiso de cambio de la realidad de sus organizaciones de desigualdad de mujeres y hombres.

	<i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>
Ámbito	Comunidad Autónoma Vasca	Estado Español
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Art. 43	Art. 48

La presencia de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación más patente de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad. Es necesario por tanto articular vías efectivas y prácticas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco propio de cada entidad o empresa. En este sentido, todas las recomendaciones internacionales y europeas, además de la legislación estatal, indican que definir e implantar una política contra el acoso sexual y por razón de sexo es un instrumento clave para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presenten.

En el caso de MCD y BADESA se plantea realizar un protocolo de actuación y que se enmarca dentro de la política de prevención de riesgos psicosociales. Tiene como objetivo, tal y como recomienda Emakunde, que se elimine o reduzca en lo posible el riesgo laboral de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, y que como consecuencia el protocolo se aplique de forma excepcional cuando las medidas preventivas hayan fallado.

2.1. Marco conceptual

Como se ha desarrollado en el marco normativo, el I Plan para la Igualdad de MCD y BADESA tiene como fin la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres y los hombres que trabajan dentro de cada organización.

➡ IGUALDAD FORMAL E IGUALDAD REAL

Cuando hablamos de igualdad en la situación actual es necesario aclarar dos conceptos: la igualdad formal y la igualdad real.

En el anterior apartado (marco normativo) se ha desarrollado la igualdad formal, es decir, son el conjunto de leyes, normas y directrices de las instituciones y de las entidades que promueven la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, esta realidad normativa no implica una igualdad real, es decir, una ausencia total de discriminación basada en el sexo de la persona.

La práctica ha demostrado que, a pesar de toda la normativa que reconoce esta igualdad, las mujeres y los hombres ocupan posiciones sociales diferentes y que tienen necesidades y experiencias diferentes, por lo que no bastará únicamente con tratarles de la misma forma, sino que habrá que diseñar políticas y medidas tendentes a corregir las situaciones de desigualdad que se dan en cada posición. A esto se le llama igualdad de oportunidades

➡ ACCIONES POSITIVAS

Se trata de medidas correctoras que tienen como objetivo promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Son medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades por razón de sexo que existen en los diferentes ámbitos de la vida.

La acción positiva consiste en una estrategia que favorece a quienes parten con desventaja, para que alcancen el nivel de quienes lleven ventaja, y así llegar a una igualdad de oportunidades. Es decir, inciden en el punto de partida pero, por sí solas, no garantizan el resultado.

➡ MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cuando se habla de incorporar la perspectiva de género o la aplicación del mainstreaming, se refiere a un proceso en el que se evalúan las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluyendo legislaciones, políticas, programas o áreas y en todos los niveles.

Este enfoque no se limita a desarrollar medidas específicas orientadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres (como es el caso de las acciones positivas), sino que es una estrategia que busca complementar las políticas específicas de igualdad que ya existan, pero a través de una óptica global.

Incorporar la perspectiva de género en este Plan de igualdad supone tener en cuenta durante todo el proceso:

- › Que existen relaciones de género, y por lo tanto de desigualdad entre mujeres y hombres, así como estereotipos que adscriben comportamientos, características o expectativas diferenciadas a cada uno de los sexos.
- › Redefinir esas relaciones de género, visibilizando la realidad de las mujeres, considerando sus necesidades e intereses y revalorizando sus aportaciones a la sociedad
- › Que existe un orden social basado en una distribución desigual del trabajo y del poder que, material y simbólicamente, resulta lesivo para las mujeres.

3.- Líneas estratégicas de plan

3.1. Gestión del Plan de igualdad

La responsabilidad de la ejecución y evaluación del plan de Igualdad de MCD y BADESA será de las personas trabajadoras de la empresa. En este sentido, se ha constituido una Comisión de Igualdad que será la responsable de dinamizar y garantizar el correcto seguimiento de las acciones planteadas en el Plan de igualdad de la empresa.

COMISIÓN DE IGUALDAD	
Personas participantes	
<ul style="list-style-type: none"> • José Francisco Muniozguen • Silvia Vazquez • Lorea Otamendi • Iratxe Bravo • Koldo Aramburu • Carlos Prol 	
Funciones	
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Coordinar la implementación de los objetivos, acciones del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de MCD y BADESA ✚ Gestionar los objetivos, concretando responsabilidades y planteando o sugiriendo herramientas y metodologías adecuadas para ello. ✚ Elaborar el Plan operativo anual y el Informe de evaluación. ✚ Realizar el seguimiento del Plan. ✚ Controlar el grado de cumplimiento de lo planificado, detectar nuevas áreas de mejora. ✚ Realizar una interlocución permanente entre las distintas áreas de la organización en materia en cuestiones de género. ✚ Proponer nuevas iniciativas y líneas de acción para un más amplio desarrollo del Plan de Igualdad. ✚ Seguimiento de las medidas que recoge el Plan de Igualdad. ✚ Elaborar propuestas y establecer pautas en materia de igualdad. ✚ Detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo en la entidad (directamente o a través de quejas de personas de la plantilla). ✚ Detectar necesidades emergentes y proponer nuevas medidas correctoras. <p>Tramitar la obtención del reconocimiento de entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres, que otorga EMAKUNDE. Así como renovar el distintivo una vez que este plan de igualdad pierda su vigencia.</p>	

Proceso de trabajo	
Semestralmente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunión de seguimiento del plan de igualdad
Último trimestre del año	<ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboración de la programación operativa del siguiente año, modificando o incorporando nuevas acciones al plan en caso de considerarlas pertinentes.
Anualmente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de la memoria del plan operativo correspondiente, indicando las acciones llevadas a cabo y la valoración de las mismas, así como, en el caso de acciones que se deciden posponer, indicando los motivos por los que se decide posponer dichas acciones en el tiempo. ▪ Reunión de evaluación del plan de igualdad

Bienalmente, y a fin de que continúe vigente el reconocimiento otorgado, habrá de acreditar ante Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer que continúa realizando acciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres. Este seguimiento se realizará por primera vez en el segundo trimestre del mes posterior a la obtención del reconocimiento.

Para ello, tanto MDC como BADESA habrá de elaborar el informe de seguimiento de las acciones puestas en marcha en los años anteriores y de sus efectos en los indicadores del Diagnóstico de Situación.

Este informe ha de demostrar un grado de ejecución superior al 70% de las acciones diseñadas en el plan para ese periodo, así como avances en la situación de los indicadores de partida recogidos en el Diagnóstico, salvo que existieran motivos objetivos que justifiquen el incumplimiento de estas condiciones.

Una vez que termine el periodo de vigencia del plan se deberá actualizar los datos del diagnóstico y en base a dicho diagnóstico, plantear los ejes y acciones correspondientes.

3.2. Estructura del Plan de igualdad

En esta sección se recogen las líneas estratégicas del Plan para los siguientes cuatro años (2020/2023), los objetivos y las acciones. Las líneas estratégicas, así como las acciones, están divididas en 7 áreas estratégicas, con un total de 18 acciones y una dedicación horaria total de 200 horas.

Las acciones que se desarrollarán durante cada uno de los años se acordarán en la Comisión de Igualdad y deberán ser aprobadas por la Dirección de la empresa. El presupuesto previsto en cada año para llevar a cabo las acciones del Plan será comunicado a la Comisión de Igualdad.

Las áreas estratégicas en base a las cuales se plantean los objetivos correspondientes son las siguientes:

Nº	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	Nº ACCIONES
1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	3
2	PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA	2
3	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	3
4	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	2
5	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	2
6	SALUD LABORAL	4
7	RELACIÓN CON EL ENTORNO	2

4. Resultados esperados (indicadores de resultado)

4.1. Resultados a nivel interno: gestión de personas y procesos

- **Identificación de las necesidades** prácticas de las personas trabajadoras de la empresa en materia de: formación, conciliación y desarrollo profesional.
- Seguimiento del plan de igualdad a través de **reuniones periódicas** de la Comisión de igualdad.
- **Seguimiento de las condiciones laborales** del personal de la empresa y propuestas de mejora a dichas condiciones.
- **Proceso de selección sistematizado** evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- **Proceso de promoción sistematizado** evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Directrices de **comunicación inclusiva** establecidas por la empresa para todos sus programas.
- **Personal** de la empresa **sensibilizado y formado** en materia de igualdad.
- Sistematización de las necesidades formativas de la plantilla, especialmente en materia de igualdad.
- Seguimiento de las medidas de conciliación utilizadas y propuestas por el personal de la empresa.
- Existencia de una forma estándar de solicitar en cualquier momento una **medida de conciliación** y de plantear alguna otra que pudiera no estar contemplada.
- **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo** en el trabajo de la empresa
- **Seguimiento de los casos de acoso** sexual o por razón de sexo que pudieran darse tanto en la empresa como en cualquiera de los programas que gestiona y coordina.
- Personal informado sobre los derechos laborales de las mujeres **víctimas de violencia de género**.

4.2. Resultados a nivel externo: prestación de servicio

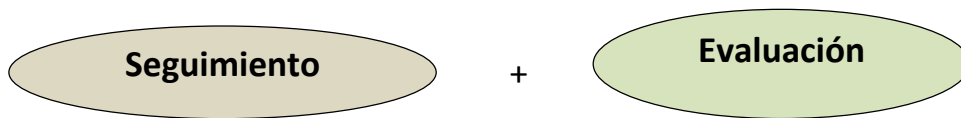
- **Identificación** de aquellas **formaciones** que sean de utilidad en los diferentes programas de cara a seguir incorporando la perspectiva de género en los mismos.
- **Comunicación inclusiva** tanto a nivel escrito como oral en todos los programas.
- **Relación de indicadores** por programas revisada y actualizada periódicamente que ayuden a identificar situaciones de discriminación entre las personas usuarias de los

distintos programas de la empresa.

4.3. Indicadores de proceso

- N° de **horas invertidas** por acción.
- **Personas participantes** por acción.
- **Reuniones** mantenidas.
- **Presupuesto destinado**.
- Observaciones.

5.- Sistema de evaluación del Plan



El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad nos servirán para valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos, para definir nuevas estrategias de cara a lograr los objetivos no cumplidos y para preparar nuevos objetivos futuros.

La evaluación nos indicará si las acciones se han desarrollado en base a los principios fijados, y además, nos servirá para analizar su influencia en cada organización. Concretamente, gracias a la evaluación conoceremos el nivel de acercamiento al objetivo general, el ritmo y el coste que ello ha supuesto. Así, si fuera necesario, tendríamos la posibilidad de adecuar la planificación.

Seguimiento

A través del seguimiento, tendremos la oportunidad de ver cómo se está dirigiendo el proceso. Por lo tanto, prestaremos atención a las acciones. Analizaremos cómo se están desarrollando y si se están cumpliendo los objetivos inicialmente fijados.

Cuando hablamos de acciones, tendremos en cuenta las siguientes cuestiones:

- › ¿Las acciones realizadas hasta el momento nos ayudarán a lograr el objetivo general?
- › ¿Los recursos que se han previsto son suficientes para poner en marcha las acciones?
- › ¿Los resultados obtenidos justifican las inversiones realizadas?

Para responder a las cuestiones comentadas, se tendrá en cuenta el objetivo general, los objetivos concretos, las acciones y los procedimientos.

Pero al mismo tiempo, para poder analizar el proceso, convendría incluir además de las preguntas anteriores las siguientes:

1. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado en el proceso?
2. ¿Qué función tienen las mujeres y los hombres en la evolución del proceso? ¿Cómo se reparten las responsabilidades?
3. ¿Cómo perciben el proceso las personas que han participado? ¿Ha tenido alguna influencia el proceso en su empoderamiento, bien como colectivo dentro de la empresa o bien a nivel personal (mediante la sensibilización, como aprendizaje, cambiando tendencias, creando redes...)?

Evaluación

Las evaluaciones nos ayudarán a conocer la situación del plan en cuanto al objetivo general. Además de la información obtenida a través del seguimiento, utilizaremos las referencias proporcionadas por los objetivos intermedios y el objetivo general. Utilizaremos la siguiente información para realizar el análisis:

- Las conclusiones obtenidas del seguimiento
- Opiniones y percepciones subjetivas del personal

La evaluación la realizaremos en tres fases: en el diseño, en el desarrollo y al finalizar el Plan. A través de las conclusiones obtenidas, pondremos en marcha medidas correctoras con el fin de dirigir o definir un nuevo plan.

TABLAS PARA LA VALORACIÓN

Momento de evaluación	Tipo	Objetivo	Proceso	Indicadores	Fuentes de información	Producto
Al ejecutar las acciones	Continua	Analizar el desarrollo y el impacto de las acciones	Que las personas responsables completen la ficha de acción correspondiente y, posteriormente analizar el resultado	Indicador establecido a cada acción	Memoria de la acción	Hoja de evaluación de la acción
Al finalizar el diseño	Puntual	Analizar si el procedimiento del diseño del Plan y el propio diseño han cumplido el objetivo establecido	Recogida de datos, organización y análisis	Objetivos del diseño	Material recogido durante el proceso y hojas de seguimiento de las reuniones	Documento referente al punto de partida a la hora de establecer el Plan de Igualdad
Al finalizar cada año	Puntual	Realizar el seguimiento y valoración del nivel de cumplimiento del plan de gestión anual Identificar mejoras para la siguiente planificación	Reuniones de coordinación y evaluación con las personas responsables, acordar tiempos, planificación y herramientas para la evaluación Recoger información referente a todos los programas	Número de acciones realizadas y gasto realizado Satisfacción referente al cumplimiento de los objetivos, presupuesto y cronograma	Actas de las reuniones Fichas de seguimiento de las acciones planificadas Valoración de las fichas de seguimiento de las acciones	Gestión anual- memorias sobre la valoración del Plan

Momento de evaluación	Tipo	Objetivo	Proceso	Indicadores	Fuentes de información	Producto
Al finalizar el Plan	Puntual	<p>Valoración del nivel de cumplimiento del Plan</p> <p>Anticipar las futuras propuestas para fomentar el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</p>	<p>Valoración y resumen realizado por las personas implicadas en el proceso</p> <p>Analizar el nivel de impacto según los objetivos conseguidos a través del Plan</p> <p>Conocer las verdaderas oportunidades y dificultades para conseguir la igualdad de mujeres y hombres</p>	<p>Nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan</p> <p>Número y tipología de las fortalezas para la igualdad</p> <p>Número de mujeres y hombres que han participado, ...</p> <p>Nivel de autosuficiencia de la empresa para gestionar temas relacionados con la igualdad. Número de medidas y procesos gestionados</p>	<p>Memoria anual</p> <p>Encuesta y entrevistas a responsables de programas...</p>	Informe "Evaluación global del Plan de igualdad"

⇒ Persona responsable del Plan de igualdad: Lorea Otamendi Mujika y Silvia Vazquez Bastias

Formación en igualdad: Prevista Formación en igualdad

6. Plan de Igualdad: acciones, cronograma, indicadores.

PROGRAMA 1		IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
OBJETIVO	1.1	Fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género, y para garantizar su estabilidad y continuación de manera sistemática.
ACCIÓN	1.1.1.	Garantizar la continuación del proceso de implantación del plan de igualdad mediante la estabilidad del equipo de trabajo y la dotación anual del presupuesto necesario para poner en marcha el plan de trabajo anual.
DESCRIPCIÓN	Destinar un mínimo de horas al año para garantizar que el plan de igualdad de la empresa se está llevando a cabo. Para ello deberá de fijarse la periodicidad de las reuniones de seguimiento de la comisión de igualdad o determinar en qué reuniones mensuales se abordará el <i>seguimiento del plan de igualdad</i> .	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.						
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Gerencia		Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES		
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>			
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....			
	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:			
	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:			
INDICADORES DE PROCESO	Número de reuniones de la Comisión de igualdad y número de horas que se necesitará para llevarlo a cabo Decisiones tomadas (Actas de las reuniones)						

PROGRAMA 1		IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
OBJETIVO	1.1.	Garantizar una comunicación interna y externa que facilite la consecución de cultura corporativa igualitaria
ACCIÓN	1.2.	Integrar el plan de igualdad de MCD y BADESA en su sistema de gestión de empresa con el objetivo de avanzar a una cultura corporativa inclusiva e igualitaria
DESCRIPCIÓN	Incorporar medidas e indicadores del Plan de igualdad en el Plan en la gestión del día a día de la empresa, con el objetivo de impulsar una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades y no permisiva con comportamientos y comentarios sexistas y discriminatorios. La empresa comunicará (a través de los medios habituales: aviso por escrito en el panel informativo de su sedes, reuniones, etc) periódicamente al conjunto de su plantilla sobre las acciones del plan de igualdad que se están realizando y las que están previstas realizar.	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.							
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:			ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Gerencia			Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>				
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....				
TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:					
	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:				
INDICADORES DE PROCESO	Número y relación de indicadores incorporados Decisiones tomadas (Actas de las reuniones) y evolución en los años 2020 y 2022							

Comunicaciones realizadas para informar a la plantilla sobre el estado del plan de igualdad de la empresa

PROGRAMA 1		IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
OBJETIVO	1.2.	Garantizar una comunicación interna y externa que facilite la consecución de cultura corporativa igualitaria
ACCIÓN	1.2.1	Utilizar las herramientas comunicativas (difusión interna y externa) de MCD y BADESA como vehículos de información y comunicación sobre cuestiones clave en la Igualdad.
DESCRIPCIÓN	La empresa establecerá un mecanismo por el que se facilite y se promueva la participación de la plantilla en conseguir una cultura corporativa igualitaria. Mediante este mecanismo (buzón de sugerencias, creación de dirección de mail, propuestas en las reuniones..) se facilitará la idea de que todas las personas pueden aportar ideas y nuevas acciones a realizar en las organizaciones con relación a la igualdad. Estas propuestas se analizarán en la Comisión de Igualdad.	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.								
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:			ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:			PERIODO DE EJECUCION		
	Gerencia			Comisión de igualdad			2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020		2021		2022		2023		NOTAS/OBSERVACIONES
	<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		
	Personal.....		Personal.....		Personal.....		Personal.....		
	TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:		
	IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		
INDICADORES DE PROCESO	Establecimiento del buzón de sugerencias o similar y comunicación al personal de la plantilla de la manera de contactar Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad donde se analizan las propuestas y la manera de llevarlas a cabo								

PROGRAMA 2		PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA
OBJETIVO	2.1	Formar y sensibilizar a todo el personal de la plantilla en la aplicación de políticas de igualdad de género, tanto en la organización interna de la entidad como en los proyectos y servicios que ofrezcan a su clientela
ACCIÓN	2.1.1	Realizar formación en igualdad de forma periódica dirigida a capacitar a la Comisión de igualdad.
DESCRIPCIÓN	MCD y BADESA no cuentan actualmente con una persona con formación especializada en igualdad de más de 150 horas acreditadas por una Universidad. Para adecuar el trabajo de la Comisión de igualdad vemos necesario plantear breves sesiones de formación dirigidas a capacitar en materia de igualdad a la Comisión. 2020: Formación básica de 15 horas online y presencial	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.								
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:			PERIODO DE EJECUCION			
	Lorea Otamendi Mujika y Silvia Vazquez Bastias		Comisión de igualdad			2020	2021	2022	2023
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020		2021		2022		2023		NOTAS/OBSERVACIONES
	<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		
	Personal.....		Personal.....		Personal.....		Personal.....		
	TOTAL:15		TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:		
	IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		
INDICADORES DE PROCESO	<p>Acciones formativas relacionadas con la igualdad</p> <p>Informe de las acciones realizadas y relación de las personas asistentes</p> <p>Evaluación de las necesidades que la Comisión de Igualdad ve necesarias relativas a su formación para llevar a cabo su objetivo</p>								

PROGRAMA 2		PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA
OBJETIVO	2.1	Formar y sensibilizar a todo el personal de la plantilla en la aplicación de políticas de igualdad de género, tanto en la organización interna de la entidad como en los proyectos y servicios que ofrezcan a su clientela
ACCIÓN	2.1.2	Diseñar un plan de sensibilización-formación dirigido al personal administrativo, técnico y directivo de las organizaciones
DESCRIPCIÓN	En la encuesta realizada a la plantilla se observa una baja implicación en igualdad por parte del personal en relación a la plantilla. En este sentido, incorporar un plan de sensibilización y formación será imprescindible para lograr un sentimiento colectivo de la necesidad de incorporar políticas de igualdad. Este plan de sensibilización- formación consistirá en incorporar una sesión sobre lenguaje inclusivo en la formación inicial del personal así como en el envío periódico de recursos web que pudieran ser de utilidad (guías de EMAKUNDE, artículos de interés que aborden el contenido del programa de trabajo desde una perspectiva de género,...) e información sobre el seguimiento del plan de igualdad. Se indicará la periodicidad con la se realizará en dicho plan. 2020: formación básica de 4 horas presenciales	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.								
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:			ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:			PERIODO DE EJECUCION		
	Lorea Otamendi Mujika y Silvia Vazquez Bastias			Comisión de igualdad			2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020		2021		2022		2023		NOTAS/OBSERVACIONES
	<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		
	Personal.....		Personal.....		Personal.....		Personal.....		
	4 grupos								
	TOTAL:20		TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:		
	IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		
INDICADORES DE PROCESO	Diseño del plan de sensibilización-formación (conocimiento y herramientas sobre cómo desarrollar las medidas que están bajo su esponsabilidad) Informe de las acciones formativas llevadas a cabo Relación de las personas asistentes y evaluación de las acciones formativas								

PROGRAMA 3		PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS
OBJETIVO	3.1	Adecuación a la igualdad de las condiciones laborales de la plantilla
ACCIÓN	3.1.1.	Hacer un seguimiento bienal de las condiciones laborales de las plantillas de MCD y BADESA
DESCRIPCIÓN	La Comisión de Igualdad deberá realizar un seguimiento bienal de las condiciones aplicadas al personal de MCD y BADESA de cara a garantizar la igualdad de oportunidades entre todo el personal y así poder eliminar las barreras existentes que dificultan el acceso a los diferentes puestos de trabajo de mujeres y hombres.	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.											
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:				ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:				PERIODO DE EJECUCION			
	Lorea Otamendi Mujika				Comisión de igualdad				2020	2021	2022	2023
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020		2021		2022		2023		NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>					
	Personal.....		Personal.....		Personal.....		Personal.....					
	TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:					
	IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:					
INDICADORES DE PROCESO	Acta de la reunión donde se revisan las condiciones laborales de la plantilla Excel utilizado en la elaboración del diagnóstico con datos de los años 2020 y 2022 con el objetivo de analizar la evolución											

PROGRAMA 3		PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS
OBJETIVO	3.1	Adecuación a la igualdad de las condiciones laborales de la plantilla
ACCIÓN	3.1.2.	Sistematizar el proceso de selección de personal para garantizar así la realización de procesos de selección igualitarios.
DESCRIPCIÓN	Actualmente la gran mayoría de los puestos operarios de MDC y BADESA están ocupados por hombres, en cambio, los puestos de administración y técnicos están en su mayoría ocupados por mujeres. Para variar esa situación se ve necesario garantizar una promoción de selección y de promoción interna no discriminatoria, para ello se adjuntas dos guías que ayudarían a la hora de establecer los criterios y objetivos que se tienen en cuenta para la creación de los nuevos puestos y la modificación de los ya existentes	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.							
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:			PERIODO DE EJECUCION		
	Lorea Otamendi Mujika		Comisión de igualdad			2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	Guía para un proceso de selección no discriminatorio Guía para un proceso de promoción no discriminatorio			
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....				
	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:				
IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:					
INDICADORES DE PROCESO	Sistematizar la perspectiva de género en los diferentes procesos de selección y promoción interna Análisis de las personas desagregado por sexo que optan a las candidaturas y en función de ello, revisión de los criterios exigidos en las candidaturas con perspectiva de género							

PROGRAMA 3	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS	
OBJETIVO	3.1	Adecuación a la igualdad de las condiciones laborales de la plantilla
ACCIÓN	3.1.4.	Garantizar la igualdad en la retribución.
DESCRIPCIÓN	Se ha comprobado que el salario medio de los hombres puede ser bastante mayor que el de las mujeres en la mayoría de los puestos debido a que estos presentan una mayor antigüedad. Al tratarse de una empresa pública se ve la necesidad de realizar un análisis de la brecha salarial ajustada para identificar la brecha salarial de cada empresa, identificar los motivos de la misma y plantear medidas para reducirla.	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.							
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION			
	Gerencia		Comisión de igualdad		2020	2021	2022	2023
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>				
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....				
TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:					
IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:					
INDICADORES DE PROCESO	Medidas planteadas Medidas implementadas Reducción brecha salarial/año							

PROGRAMA 4		CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL
OBJETIVO	4.1	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras.
ACCIÓN	4.1.1	Analizar el nivel de utilización que hacen mujeres y hombres de las medidas y/o servicios de conciliación que están implantadas en la empresa.
DESCRIPCIÓN	En materia de conciliación, la percepción mayoritaria de la plantilla es que las medidas existentes son poco o nada suficientes, y proponen una mayor flexibilidad horaria y medidas que específicamente estén destinadas al cuidado de mayores, especialmente conociendo la edad media de la plantilla (más del 70% tiene más de 45 años). Convendría hacer periódicamente una revisión de las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras de MCD y BADESA.	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.											
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:				ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:				PERIODO DE EJECUCION			
	Lorea Otamendi Mujika y Silvia Vazquez Bastias				Comisión de igualdad				2020	2021	2022	2023
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020		2021		2022		2023		NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>					
	Personal.....		Personal.....		Personal.....		Personal.....					
	TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:					
	IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:					
INDICADORES DE PROCESO	<p>Questionario a la plantilla en el que se consulte sobre las necesidades de conciliación</p> <p>Identificación y estudio de la viabilidad de posibles mejoras en relación a la conciliación</p> <p>Acta de la reunión que revise las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras y la propuesta de adecuación a esas necesidades</p>											

PROGRAMA 4	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	
OBJETIVO	4.1.	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras
ACCIÓN	4.1.2	Fomentar espacios que faciliten la reflexión en torno al papel de hombres y mujeres en el cuidado.
DESCRIPCIÓN	En la encuesta realizada a la plantilla, la gran mayoría de mujeres y hombres han contestado no haber utilizado ninguna medida de conciliación. Convendría establecer espacios de reflexión, sensibilización,... donde reflexionar sobre el papel de mujeres y hombres en el cuidado, así como dar a conocer las medidas que ya existen a toda la plantilla. Establecer si el hecho de que la mayoría del personal no haya disfrutado de ninguna medidas de conciliación puede deberse al hecho de su desconocimiento	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.							
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:			ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Lorea Otamendi Mujika y Silvia Vazquez Bastias			Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>				
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....				
	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:				
	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:				
INDICADORES DE PROCESO	Catálogo de medidas de conciliación que están a disposición de todas las personas trabajadoras Evaluación en los años 2020 y 2022 de la evolución de la utilización de medidas de conciliación corresponsable							

PROGRAMA 5	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	
OBJETIVO	5.1	Garantizar una comunicación interna y externa inclusiva y que no discrimine a las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan desde la empresa.
ACCIÓN	5.1.1	Garantizar la comunicación interna del personal a través de los medios utilizados habitualmente e incluir en dicha comunicación criterios de utilización de lenguaje e imágenes igualitarias, inclusivas y diversas como criterios clave de la comunicación de MCD y BADESA
DESCRIPCIÓN	La empresa deberá acordar una serie de directrices comunes a toda la documentación final que se entregan o que se publica en su página web a cerca de la utilización del lenguaje, imágenes... tanto en la comunicación escrita como en la comunicación oral. En su página web se observan en diversas ocasiones referencias únicamente en masculino genérico, se recomienda utilizar terminología neutra en que se incluyan a todas las personas (presidente, vicepresidente, secretario, miembros, responsable político, responsable técnico, consumidores, atención al ciudadano, etc). Asimismo, se recomienda utilizar imágenes variadas de familias, mujeres y hombres en las que se representa la diversidad de la población de la comarca (por ejemplo, al representar un gráfico de las y los habitantes, la imagen utilizada es el cuerpo masculino únicamente).	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.							
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:			ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Silvia Vazquez Bastias			Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>				
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....				
	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:				
	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:				
INDICADORES DE PROCESO	Directrices de comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes) en las publicaciones de la web Directrices de comunicación inclusiva establecidas por la empresa para todas sus acciones formativas							

PROGRAMA 5	COMUNICACIÓN INCLUSIVA		
OBJETIVO	5.1	Garantizar una comunicación interna y externa inclusiva y que no discrimine a las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan desde la empresa.	
ACCIÓN	5.1.2	Fortalecer y visibilizar el compromiso de MCD y BADESA con la igualdad.	
DESCRIPCIÓN	Se recomienda planificar y llevar a cabo actividades en torno a días internacionales como el 8 de marzo, 17 de mayo o 25 de noviembre; a modo de ejemplo, con la creación de asamblea de mujeres trabajadoras o mediante la difusión de mensajes institucionales. En definitiva, se trata de realizar campañas de sensibilización, tanto a nivel interno como externo.		

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.							
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:			ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Silvia Vazquez Bastias			Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>				
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....				
	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:				
	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:				
INDICADORES DE PROCESO	Acta de la reunión en la que se fijan las acciones que se van a llevar a cabo Resumen de las acciones y evaluación del impacto interno y externo que hayan podido tener							

PROGRAMA 6		SALUD LABORAL							
OBJETIVO	6.1	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran producirse en las organizaciones MCD y BADESA							
ACCIÓN	6.1.1	Elaborar el Protocolo para el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo de las organizaciones MCD y BADESA e informar del mismo al conjunto de la plantilla							
DESCRIPCIÓN	MCD y BADESA no tienen un protocolo sobre política frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por ello, se ve la necesidad de elaborar un protocolo que dé respuesta a las quejas/denuncias que puedan dar, así como la elaboración de la documentación necesaria para poder realizar el seguimiento de las situaciones que ocurran. Asimismo, es necesario impartir una formación para quien o quienes se encarguen de la Asesoría Confidencial para dar un adecuado servicio.								
PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.								
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:			ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION			
	Lorea Otamendi Mujika			Comisión de igualdad		2020	2021	2022	2023
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020		2021		2022		2023		NOTAS/OBSERVACIONES
	<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		<u>HORAS</u>		
	Personal.....		Personal.....		Personal.....		Personal.....		
	TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:		TOTAL:		
	IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		IMPORTE:		
INDICADORES DE PROCESO	Elaboración del nuevo Protocolo y establecimiento de la Asesoría Confidencial Plan de Formación a la Asesoría Confidencial Informe del número de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo tratados a través de este protocolo								

ROGRAMA 6	SALUD LABORAL	
OBJETIVO	6.1	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran producirse en las organizaciones MCD y BADESA
ACCIÓN	6.1.2	Informar y capacitar sobre el “Protocolo de Actuación” que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre la plantilla.
DESCRIPCIÓN	Comunicación a la plantilla de que se dispone de un protocolo de actuación para posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Hay que tener en cuenta que en la encuesta a la plantilla, la gran mayoría de las mujeres ha indicado que no sabría cómo actuar ante una situación propia o el conocimiento de una situación ajena de acoso sexual. Es por ello que en esa comunicación es necesario indicar y concretar la manera de contactar con la Asesoría Confidencial para que se le dé una adecuada respuesta. En la encuesta que se ha realizado a la plantilla, ésta ha indicado que la gran mayoría (más del 60%) acudiría, en el caso de conocer una situación, a un nivel interno, bien a su cargo superior jerárquico bien al máximo nivel de responsabilidad de la empresa, por lo que la capacitación en los niveles de responsabilidad es prioritaria.	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.							
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:			ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Lorea Otamendi Mujika			Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>				
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....				
	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:				
	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:				
INDICADORES DE PROCESO	Planificación de las sesiones en las que se capacite al personal en formación y sensibilización de las plantilla de MCD y BADESA sobre el protocolo existente contra el acoso sexual y por razón de sexo							

PROGRAMA 6		SALUD LABORAL					
OBJETIVO	6.2.	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de las organizaciones MCD y BADESA					
ACCIÓN	6.2.1	Reducir el impacto de los riesgos psicosociales que puede generar dentro del desarrollo de su actividad					
DESCRIPCIÓN	Teniendo en cuenta la valoración desigual que han realizado mujeres y hombres de la plantilla a través del cuestionario, en relación a la valoración que realizan sobre la carga de trabajo, habría que realizar un análisis de riesgos psicosociales factores ligados al género, como dificultades para conciliar la vida personal, laboral, familiar (analizar qué sexo es el que en mayor medida solicitan medidas de conciliación); diferencias en la asignación de la utilización de vehículos, maquinaria o utensilios en mujeres y hombres, articulación preventiva de riesgos incluyendo la perspectiva de género (discriminación por razón de sexo en todas las categorías profesionales, participación en la estructura de la organización y toma de decisiones, etc).						
PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.						
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Lorea Otamendi Mujika		Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES		
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>			
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....			
	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:			
	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:			
INDICADORES DE PROCESO	Valoración de la plantilla del plan de prevención de riesgos laborales en los años 2020 y 2022 Evaluación entre las dos valoraciones, y establecimiento de puntos fuertes y áreas de mejora						

PROGRAMA 6		SALUD LABORAL
OBJETIVO	6.3.	Prevenir y tratar situaciones de violencia machista
ACCIÓN	6.3.1	Estrategia de prevención y atención de situaciones de violencia machista.
DESCRIPCIÓN	El 85% del empleo en MCDebarrena y Badesa corresponde a puestos de personal operario donde la presencia de las mujeres es de un 4,44%. Para poder aumentar la incorporación de mujeres en estos puestos en los próximos años, además de garantizar procesos de selección no discriminatorios, se deberá de favorecer un contexto donde poder identificar y hacer frente a situaciones de trato machistas garantizando así la seguridad de las mujeres trabajadoras. Posibles acciones a realizar: cursos de autodefensa feminista, sesiones de Gizonduz (dirigidas a hombres trabajadores), información sobre los derechos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género,...	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.							
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:			ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Representación sindical			Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES			
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>				
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....				
	TOTAL: IMPORTE:	TOTAL: IMPORTE:	TOTAL: IMPORTE:	TOTAL: IMPORTE:				
INDICADORES DE PROCESO	Participación de mujeres en cursos de autodefensa Participación de hombres en talleres de Gizonduz							

PROGRAMA 7		RELACIÓN CON EL ENTORNO
OBJETIVO	7.1.	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de las organizaciones MCD y BADESA
ACCIÓN	7.1.1	Establecer clausulas de igualdad en las distintas contrataciones que realicen las dos entidades.
DESCRIPCIÓN	Tras la aprobación del plan de igualdad es importante que ambas entidades sean agentes tractores de igualdad en su entorno. Por lo tanto deberá de realizarse una clasificación de tipos de contratos y exigencias en materia de igualdad (exigencia legal de disponer de plan de igualdad, exigencia de asumir como propio el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en caso de no disponer del mismo, compromiso de utilizar una comunicación inclusiva, ...).	

PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A.U.						
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Silvia Vazquez Bastias		Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES		
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>			
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....			
	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:	TOTAL:			
	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:			
INDICADORES DE PROCESO	Clasificación de tipo de contratos en base a la pertinencia al género Batería de cláusulas de igualdad Sistema de seguimiento						

PROGRAMA 7	RELACIÓN CON EL ENTORNO				
OBJETIVO	7.1	Fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género con la sociedad y entidades estratégicas.			
ACCIÓN	7.1.2.	Obtener el distintivo de "Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", otorgado por Gobierno Vasco.			
DESCRIPCIÓN	Tras la elaboración del diagnóstico de igualdad de las organizaciones y el borrador del plan de igualdad, se pasará a realizar varias de las acciones planteadas en el plan de cara a ofrecer evidencias suficientes a EMAKUNDE sobre el compromiso que adquiere la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres: comunicación del diagnóstico y plan de igualdad, planificación operativa del 2020,...				
PERSONAS DESTINATARIAS	MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA Y BAJO DEBA, S.A.				
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION
	Silvia Vazquez Bastias y Lorea Otamendi Mujika		Comisión de igualdad		2020 2021 2022 2023
PRESUPUESTO ORIGEN Y CANTIDAD	2020	2021	2022	2023	NOTAS/OBSERVACIONES
	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	<u>HORAS</u>	
	Personal.....	Personal.....	Personal.....	Personal.....	
	TOTAL:	TOTAL:40	TOTAL:50	TOTAL:	
	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	IMPORTE:	
INDICADORES DE PROCESO	Realización de la solicitud Distintivo de "igualdad de oportunidades de mujeres y hombres"				