



**10 AÑOS
URTE**
ERAIKUNE
Construction Cluster

PLAN DE IGUALDAD

Junio 2021 – Junio 2025

Fecha: 11/05/2021



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ESTRUCTURA DEL PLAN	7
3. DEFINICIONES	9
4. AMBITO DE APLICACIÓN	11
5. VIGENCIA	11
6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN.....	11
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS.....	14
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

El objetivo de la realización del Diagnóstico de Igualdad en la asociación **ERAIKUNE** es fomentar aquellas prácticas enfocadas hacia la igualdad, así como proporcionar información de aquellos elementos que permitan intervenir para reducir los desequilibrios, desigualdades o discriminaciones que han podido detectarse en la asociación.

Se trata de conocer la situación actual de la asociación valorando en clave de igualdad la gestión de los recursos humanos de la asociación: las políticas y prácticas en las condiciones de acceso al empleo, carrera profesional, retribución, clasificación, promoción profesional, ordenación del tiempo de trabajo y salud laboral. Este diagnóstico tiene carácter informativo, detectora y pro activa.

Para la recopilación de la información tanto cuantitativa por sexo como cualitativa se solicitó información a todo el personal, a todos los departamentos de la asociación y a todos los niveles.

En la elaboración del diagnóstico de Igualdad se contó con la colaboración externa de la empresa de consultoría **NORMAK CONSULTING, KOOP. ELK. TXIKIA** y de personal de **ERAIKUNE**.

El personal de **ERAIKUNE** que participó en la recopilación de la información y la elaboración del Diagnóstico fue Jon Ansoleaga en representación de la Dirección de la Asociación, y Ana Ortega en representación de las personas trabajadoras de la asociación. Ana Ortega organizará y coordinará la puesta en marcha del Plan.

Fueron designados como miembros de la Comisión del Plan de Igualdad para organizar y coordinar la puesta en marcha del Plan: Ana Ortega y Jon Ansoleaga. Asimismo, la Junta, impulsa y coordina la elaboración del presente Diagnóstico.

1.2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo reconoce como principio fundamental a partir del tratado de Amsterdam, del 1 de Mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 manifiesta en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2. consagra el deber de los poderes públicos de promover en condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **ERAIKUNE**, tiene por finalidad dar cumplimiento a esa Ley además de 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..

El art.45.1 de la LOIEMH establece el deber de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, al efecto del cual deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por lo tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación del Plan de igualdad en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en su ámbito a igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Recientemente, además, se han publicado dos decretos Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así en dicho decreto se establecen los mínimos que debe cumplir un plan de igualdad; dicho Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones del registro, depósito y acceso.

También se publicó además, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; en el que menciona que todas las empresas que realicen un plan de igualdad, independientemente de la obligatoriedad del mismo, deberán realizar una auditoría salarial de una manera objetiva, para poder detectar deficiencias y discriminaciones en las políticas retributivas;

además, recuerda la obligatoriedad de disponer un registro retributivo de todas las empresas, independientemente del tamaño del mismo.

Se constituyó una **Comisión de Igualdad** que, con carácter general se ocupará de hacer promoción de la Igualdad de oportunidades, fortaleciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Comisión de Igualdad, para la elaboración del Plan de Igualdad, trató la información sobre las distintas ÁREAS de Recursos Humanos con datos desde el año 2020, con el objeto de realizar un Diagnóstico de la evaluación y situación que detectara las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa, de aquellas que afecten:

- ✓ Proceso de selección y contratación
- ✓ Clasificación profesional
- ✓ Formación
- ✓ Promoción profesional
- ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Infrarrepresentación femenina
- ✓ Retribuciones
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El objetivo principal de esta Comisión se centra en detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permiten alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1.3. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN CON LA IGUALDAD

El Compromiso de la Dirección con la Igualdad y En el Discriminación es primordial para alcanzar la implicación del equipo en esa tarea y, conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el equipo y, con eso, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas que requiera adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción a formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este marco, la Dirección de **ERAIKUNE**, asume en toda la asociación, tanto personal de base como mandos el **COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y CON UNAS CONDICIONES DE TRABAJO RESPETUOSAS**.

1.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ➔ Está diseñado para el conjunto del equipo, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ➔ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectivo a igualdad entre mujeres y hombres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ➔ Considera como uno de sus principios rectores a participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, junta, parte social y conjunto del equipo).
- ➔ Es preventivo, eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ➔ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ➔ Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de **ERA KUNE** se estructura en los siguientes apartados:

- ⇒ **Diagnostico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la asociación. El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la asociación en materia de características del equipo y la asociación en cuanto a: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, política de comunicación y sensibilización en igualdad, con datos referentes al 2020.
- ⇒ **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la asociación, así como estableciendo medidas que favorezcan el refuerzo de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.
- ⇒ En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- ⇒ En este sentido, el programa de actuaciones tiene doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que todos los procesos que se realizan en la empresa han integrado el principio de igualdad de todo el equipo, sin diferencia por razón de sexo.
- ⇒ **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se formula con una doble estrategia que se corresponde con su finalidad y que es la señalada en la Ley 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

La estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa a igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas
- Indicadores y/o criterios de seguimiento
- Personas responsables
- Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, basándose en el diagnóstico realizado, se establecieron como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, para los efectos de establecer un compendio integral de igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas a situación de las cuales requiere una atención especial:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción Profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

3. DEFINICIONES

El Plan de Igualdad de **ERA KUNE** tiene como objetivo principal garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se fijaron los objetivos concretos a alcanzar y, en relación con éstos, se definieron un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión de Igualdad, adoptó las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo y el Real Decreto 901/2020, y otras de carácter normativo:

- **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de deberes familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización los miembros de la cual ejerzan una profesión concreta.

- **Promoción de la Igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con el establecido legalmente, mediante la negociación colectiva podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo a situación en la que se encuentra una persona que sea, había sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo a situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente ponen personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que la dicha disposición criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar la dicha finalidad sean necesarios e idóneos.

En cualquiera caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directamente o indirectamente por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un ámbito intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un ámbito intimidatorio. Degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios lo acoso sexual y lo acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho de a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica el deber de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación ninguna por razón de sexo en ninguno de los elementos de aquella.

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas personales podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan las dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá solicitar de los tribunales a tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con el establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se produjo la discriminación.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerá a todo el equipo en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación para el centro de trabajo de **ERAIKUNE**, situado en Paseo de Uribitarte, 3, 3ª Planta. 48001 Bilbao (Bizkaia), por consiguiente engloba a la totalidad del equipo dentro del ámbito del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

5. VIGENCIA

Entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes determinan que su contenido deberá ser renovado transcurridos **CUATRO AÑOS** a contar desde su firma.

Rematado el dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acorde otro, la negociación del cual deberá iniciarse en los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del Plan.

6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

En consonancia con el establecido en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo y el Real Decreto 901/2020, el principal objetivo del Plan de Igualdad de **ERAIKUNE** es garantizar en el ámbito de la empresa a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un ámbito de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas la Selección,

Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los Principios y políticas de la empresa.

Para estos efectos el Plan de Igualdad de la empresa **ERAIKUNE** tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuación los siguientes:

✓ **DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a todo el equipo.

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

✓ **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Promover procesos de selección y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con eso se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo.

✓ **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la asociación en todos los niveles de la organización, incluidos los puestos de responsabilidad. Hacer frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres en la asociación. Asegurarse de la disposición de medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

✓ **FORMACIÓN**

Acercar el conocimiento de las acciones formativas al equipo y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

✓ **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.

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

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes.

✓ RETRIBUCIONES

Asegurarse de que en la asociación exista una política salarial paritaria y objetiva en función de las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo; para que los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales... respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

✓ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un ámbito de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

→ ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

ACCIONES A IMPLANTAR:

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y específicos), incluyendo los indicadores para control de estas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s dentro de la empresa y el plazo máximo establecido para su cumplimiento.

ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES.

ACCIONES		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº	DESCRIPCIÓN
ÁREA DE DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	1 y 2	Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad Establecer vías de comunicación eficaces para que todo el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias en materia de igualdad Aunque no se utiliza lenguaje no sexista en la asociación, sería recomendable establecer un decálogo o pautas del lenguaje inclusivo. Fomentar entre nuestros asociados la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus organizaciones.
SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN (REPRESENTACIÓN FEMENINA Y MASCULINA)	3	Formar y concienciar al personal de la plantilla y a los puestos de responsabilidad en cuanto a estereotipos y techos de cristal, para mantener y concienciar sobre los estereotipos de los puestos de trabajo, además de los puestos de responsabilidad.
ÁREA DE ACCESO A La ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN	4	Promover procesos de selección y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con eso se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo. Formar a la persona encargada de la selección del personal en materia de igualdad de oportunidades para asegurar y afianzar los procesos de selección paritarios y objetivos.

ÁREA DE FORMACIÓN	5	Identificar un método de recogida de datos para obtener indicadores de formación (participación según número de anuales de formación, participación según tipo de formación, participación según el lugar y horario de impartición de la formación).
ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	6	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional. Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	7	Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes.
SALUD LABORAL / PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	8	Definir medidas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, mediante la elaboración de un protocolo de acoso y difusión del mismo al personal. Definir medidas de actuación en caso de detectarse en la organización alguna víctima de violencia de género.

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN.
Acción: 1

ÁMBITO DE ACTUACIÓN		DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD
OBJETIVOS PRINCIPALES:		
Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad. Además, establecer vías de comunicación eficaces para que todo el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias en materia de igualdad y potenciar el lenguaje inclusivo en la organización.		
ACCIÓN:		
Objetivos específicos		
1. Visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2. Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a todo el equipo. 3. Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista basada en los roles y estereotipos de género, histórica y socialmente atribuidos a un u otro sexo, en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa. 4. Establecer un decálogo con pautas de lenguaje inclusivo y fomentar el uso del mismo entre la asociación.		
ACTIVIDADES:		CALENDARIO:
Difundir el Plan de igualdad y sus resultados dentro y fuera de la organización, habida cuenta las personas y entidades colaboradoras mediante sesiones informativas		1 año (Junio 2021-Junio 2022)
Creación de un espacio específico en el tablero de anuncios para la comunicación y difusión sobre las actividades desarrolladas por la empresa en materia de igualdad y elaboración de una instrucción para su gestión y actualización. Creación de un portal concreto para la comunicación relativa a la igualdad.		1 año (Junio 2021-Junio 2022)
Establecer un decálogo de lenguaje inclusivo para fomentar el lenguaje no sexista en la asociación.		1 año (Junio 2021-Junio 2022)
Responsables de la acción: Director		
Destinatarios: Trabajadores/las de la empresa y partes interesadas externas.		
Medios materiales y humanos		
Coste trabajos realizados para revisar página web y registros internos informáticos. Tiempo de la Agente de Igualdad para el desarrollo de campañas informativas y funcionamiento de los medios de comunicación internos. Asesoramiento de empresa de consultaría.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:		
Denominación	Herramientas de recogida de información	Periodicidad
Indicador 1	% de medidas implantadas con respeto a las medidas propuestas (nº de medidas implantadas / nº total de medidas propuestas) x 100	Semestral
Indicador 2	% de sugerencias o propuestas sobre el Plan por parte de la plantilla. (nº total de sugerencias o propuestas sobre el Plan / nº total de personas que forman la organización) x 100	Semestral

Acción: 2

ÁMBITO DE ACTUACIÓN		DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	
OBJETIVOS PRINCIPALES:			
Fomentar entre nuestros asociados la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus organizaciones.			
ACCIÓN:			
<u>Objetivos específicos</u> 1. Visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2. Contar con una consultora en materia de igualdad para poder ofrecer soluciones a nuestras empresas asociadas. 3. Hacer campañas de promoción. 4. Hacer seguimiento a las empresas que están interesadas en la realización del plan.			
ACTIVIDADES:			CALENDARIO:
Visibilizar la importancia del compromiso en materia de igualdad y contar con una consultora especializada en materia de igualdad.			1 año (Junio 2021-Junio 2022)
Hacer campañas de promoción y seguimiento a las empresas interesadas en la realización del plan de igualdad.			4 años (Junio 2021-Junio 2025)
<u>Responsables de la acción</u> Director			
<u>Destinatarios</u> Empresas asociadas de ERAIKUNE.			
<u>Medios materiales y humanos</u> Coste trabajos realizados para difundir la importancia de igualdad y fomento de los planes de igualdad. Asesoramiento de empresa de consultaría.			
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:.			
Denominación	Herramientas de recogida de información		Periodicidad
Indicador 1	% de empresas asociadas que van a realizar el plan de igualdad (nº de empresas que realizan el plan / nº total de empresas propuestas) x 100		Semestral
Indicador 2	% de empresas asociadas que han realizado el plan de igualdad sin obligatoriedad. (nº total de empresas sin obligatoriedad / nº total de empresas que han realizado el plan) x 100		Semestral

Acción: 3

ÁMBITO DE ACTUACIÓN		DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD
OBJETIVOS PRINCIPALES:		
Formar y concienciar al personal de la plantilla y a los puestos de responsabilidad en cuanto a estereotipos y techos de cristal, para mantener y concienciar sobre los estereotipos de los puestos de trabajo, además de los puestos de responsabilidad.		
ACCIÓN:		
Objetivos específicos		
1. Buscar formaciones en materia de igualdad de oportunidades. 2. Valorar la posibilidad de realizar dicha formación con créditos de Tripartita. 3. Formar al personal en materia de igualdad de oportunidades.		
ACTIVIDADES:		CALENDARIO:
Buscar formaciones en materia de igualdad de oportunidades.		3 meses (Enero 2022-Junio 2022)
Formar al personal en materia de igualdad de oportunidades.		2 años (Junio 2021-Junio 2023)
Responsables de la acción		
Director		
Destinatarios		
Personas trabajadoras de la asociación.		
Medios materiales y humanos		
Coste para realizar formaciones.		
Tiempo de dedicación de la plantilla para realizar las formaciones.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:		
Denominación	Herramientas de recogida de información	Periodicidad
Indicador 1	% de personas formadas en materia de igualdad (nº de personas formadas en materia de igualdad / nº total de personas en plantilla) x 100	Semestral

Acción: 4

ÁMBITO DE ACTUACIÓN		ACCESO A LA ORGANIZACIÓN Y SELECCIÓN
OBJETIVOS PRINCIPALES:		
Asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, no empleando lenguaje sexista. Promover, en la medida del posible, procesos de selección y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal.		
ACCIÓN:		
Objetivos específicos		
1. Asegurar que el proceso de selección, lleva a cabo en plena igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres, realizando un procedimiento de proceso de selección. 2. Revisar los procesos de selección, para asegurar su objetividad eliminando cualquier tenérmelo o imagen sexista en la definición de los puestos de trabajo y excluyendo cualquier cuestión en las solicitudes de empleo que afecte a la persona sin incidente en las aptitudes y competencias para el puesto. 3. Cuando exista igualdad de perfiles entre hombres y mujeres en los procesos de selección se contratará a mujeres para mejorar la paridad en los puestos de trabajo en los que las mujeres estén infrarepresentadas. 4. Formar a la persona encargada de la selección del personal en materia de igualdad de oportunidades.		
ACTIVIDADES:		CALENDARIO:
Formar a la persona encargada de la selección del personal en materia de igualdad de oportunidades		3 meses (Octubre 2021-Diciembre 2021)
Establecer un protocolo de acceso con el fin disponer de criterios claros, objetivos y no discriminatorios que faciliten el acceso el personal en igualdad de oportunidades.		6 meses (Enero 2022-Junio 2022)
Emplear canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y la mujeres.- PORTALES DE EMPLEO, REDES SOCIALES....		4 años (Junio 2021-Junio 2023) Seguimiento en continuo
Revisar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos para cubrir y en los requisitos de acceso, eliminando cualquier tenérmelo, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos.		6 meses (Enero 2022-Junio 2022)
Revisar el lenguaje y contenidos de las ofertas de empleo para que no contenga referencias sexistas, especialmente la denominación de los puestos de trabajo.		6 meses (Enero 2022-Junio 2022)
Formar a la persona encargada de la selección del personal en materia de igualdad de oportunidades.		1 año (Enero 2022-Enero 2023)
Responsables de la acción: Director		
Destinatarios: Personas candidatas de la empresa/ Trabajadoras y trabajadores de la empresa.		
Medios materiales y humanos: Tiempo de la Responsable del Servicio y Agente de Igualdad para la adaptación de contenido de las ofertas y descripción de los puestos de trabajo, así como seguimiento de las solicitudes y contrataciones y revisión de la documentación del sistema de gestión. Asesoramiento de empresa de consultaría.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:		
Denominación	Herramientas de recogida de información	Periodicidad
Indicador 1	% de candidaturas femeninas presentadas en la organización (nº de candidaturas femeninas presentadas / nº total de candidaturas presentadas) x 100	Anual
Indicador 2	% de mujeres en el total el plantel (nº total de mujeres / nº total de personal) x 100	Anual

Acción: 5

ÁMBITO DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN
OBJETIVOS PRINCIPALES:		
Identificar un método de recogida de datos para obtener indicadores de formación (participación según número de anuales de formación, participación según tipo de formación, participación según el lugar y horario de impartición de la formación).		
ACCIÓN:		
<u>Objetivos específicos</u> 1. Establecer un plan de formación. 2. Hacer encuestas de satisfacción con las personas participantes de la formación para conocer su satisfacción. 3. Establecer un Excel en el que se pueda incluir el personal que se va formando en la asociación.		
ACTIVIDADES:		CALENDARIO:
Establecer un plan de formación		Anualmente 2022-2023- 2024-2025
Hacer encuestas de satisfacción de las formaciones realizadas y establecer un Excel para poder controlar el personal formado de la asociación.		1 mes Enero 2022
<u>Responsables de la acción</u> Técnico de Administración		
<u>Destinatarios</u> Comisión de igualdad		
<u>Medios materiales y humanos</u> Tiempo de la técnico de administración para el establecimiento de plantillas y la recogida de datos.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:		
<u>Denominación</u>	<u>Herramientas de recogida de información</u>	<u>Periodicidad</u>
<u>Indicador 1</u>	Nº de indicadores de formaciones controladas (nº de indicadores de formación controladas)	Semestral

Acción: 6

ÁMBITO DE ACTUACIÓN		PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
OBJETIVOS PRINCIPALES:		
Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional. Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.		
ACCIÓN:		
Objetivos específicos 1. Asegurar que el proceso de selección, lleva a cabo en plena igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres. 2. Eliminar cualquier posible elemento de discriminación mediante la revisión de los procedimientos de evaluación del plantel, para garantizar la igualdad: lenguaje; descripción de puestos basados en méritos, competencias y capacidades.		
ACTIVIDADES:		CALENDARIO:
Elaborar una metodología estándar de evaluación del personal que contemple la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres		1 año (Junio 2024-Junio 2025)
La empresa se comprometerá la que en igualdad de mérito y capacidad entre el hombre y la mujer, tendrán preferencia en la promoción interna el género menos representado: en concreto en el personal de producción		4 años (Junio 2021-Junio 2025)
La empresa se comprometerá la que las personas que se acojan a las medidas de conciliación no perderán oportunidades de formación ni de promoción		4 años (Junio 2021-Junio 2025)
Responsables de la acción Gerencia / Administración/ Agente de Igualdad		
Destinatarios Trabajadores/las de la empresa		
Medios materiales y humanos Tiempo de la Administración de Agente de Igualdad para revisar la descripción de los puestos de trabajo y elaborar la metodología para la evaluación del personal, que garantice que se basen en méritos, competencias y capacidades de las personas trabajadoras. Asesoramiento externo de empresa de consultaría para revisión de la descripción de los puestos de trabajo y en la elaboración de la metodología de evaluación del personal.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:		
Denominación	Herramientas de recogida de información	Periodicidad
Indicador 1	% de candidaturas femeninas presentadas en la organización para los procesos de promoción (nº de candidaturas femeninas presentadas / nº total de candidaturas presentadas) x 100	Anual
Indicador 2	% de mujeres en el total del personal de la organización por departamentos (nº total de mujeres en un departamento/ nº total de personal del departamento) x 100	Anual
Indicador 3	Nº de personas acogidas la medidas de conciliación	Anual

Acción: 7

ÁMBITO DE ACTUACIÓN		EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVOS PRINCIPALES:		
Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes.		
ACCIÓN:		
Objetivos específicos Realizar acciones y promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal.		
ACTIVIDADES:		CALENDARIO:
Elaborar y difundir un catálogo de las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007, las recogidas en el convenio y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación para información de la plantilla de la organización		1 AÑO (Junio 2022-Junio 2023)
Responsables de la acción Persona Técnico de Administración		
Destinatarios Trabajadores/as de la empresa		
Medios materiales y humanos Tiempo de la Administración para elaborar folleto informativo, y realizar tareas de difusión interna. Tiempo de la responsable de servicio para la realización y coordinación de la planificación de los trabajos.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:		
Denominación	Herramientas de recogida de información	Periodicidad
Indicador 1	% de personas acogidas las medidas de conciliación frente al total del personal (nº de personas acogidas las medidas de conciliación / nº total de de personas que forman la organización) x 100	Anual
Indicador 2	% medidas de conciliación implantadas propuestas por el personal frente al total de las medidas disponibles (nº de medidas de conciliación implantadas / nº total de las medidas disponibles) x 100	Anual

Acción: 8

ÁMBITO DE ACTUACIÓN		SALUD LABORAL / PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVOS PRINCIPALES:		
Definir medidas para la prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, mediante la elaboración de un protocolo de acoso y difusión del mismo al personal. Definir medidas de actuación en caso de detectarse en la organización alguna víctima de violencia de género.		
ACCIÓN:		
Objetivos específicos:		
1. Realización de un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.		
ACTIVIDADES:		CALENDARIO:
Realización de un protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.		1 año (Junio 2021-Junio 2022)
Responsables de la acción		
Persona técnica de administración		
Destinatarios		
Personal de la asociación		
Medios materiales y humanos		
Tiempo de la Administración, y Agente de Igualdad para la elaboración del protocolo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:		
Denominación	Herramientas de recogida de información	Periodicidad
Indicador 1	Nº de veces utilizado el protocolo	Anual

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente al deber previsto para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas que trabajan en la empresa; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo cual es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se adoptaran para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de establecerse un plan de igualdad, y sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación considerada en el Plan de Igualdad de **ERAIKUNE** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes ÁREAS de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

8.1. CANAL DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS DE IGUALDAD

Los canales de comunicación habituales utilizados en la organización serán utilizados para informar a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de su finalidad y objetivos, así como de las acciones contempladas en el mismo.

Además, cualquier persona de la organización podrá comunicar cualquier sugerencia, consulta o denuncia en materia de igualdad a la empresa a través de los canales habituales de comunicación en eraikune@eraikune.com implantada en la organización.

Todas las sugerencias, consultas o denuncias serán tratadas por la Comisión de Igualdad, bien en las reuniones comunes o través de reuniones extraordinarias segundo corresponda. En cualquiera caso, con una denuncia se convocará una reunión extraordinaria para establecer la sistemática a según el tipo de denuncia de la que se trate.

8.2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para estos efectos, la Comisión de Igualdad asume a las funciones de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad

para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

8.3. COMPOSICIÓN

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Los miembros de la **Comisión de Igualdad** son:

En representación de la entidad:

- Jon Ansoleaga

En representación del personal:

- Ana Ortega

8.4. FUNCIONES

La Comisión de **Igualdad** tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Ser informada de la implantación de medidas acordadas pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes, con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- ✓ Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzaran los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- ✓ La Comisión de Igualdad realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria del dicho órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras.

A. Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del presente Plan de Igualdad
- Seguimiento de la aplicación
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será perceptiva la intervención del Comité, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan habían atribuido al Comité, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos en los plazos marcados en el Plan.

B. Atribuciones específicas de la Comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las ÁREAS y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan tuvo en el ámbito de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades del equipo y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - ✓ Los Resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - ✓ El grado de ejecución de las acciones,
 - ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento,
 - ✓ Identificación de posibles acciones futuras.

Habida cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial al año y medio desde la entrada en vigor del mismo y una evaluación final cuando transcurran los tres años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la **Comisión de Igualdad** será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desglosada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Basándose en la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

8.5. FUNCIONAMIENTO.

La Comisión se reunirá de manera periódica cada cuatro meses, con carácter común pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes después de comunicación escrita a efecto indicando los puntos a tratar en orden de día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

8.6. MEDIOS.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la **Comisión de Igualdad** a empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la **Comisión de Igualdad** y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

La Agente de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios idóneos, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.