II. PLAN PARA LA IGUALDAD DE BAJO DEBA, S.A.

Proyecto realizado con la asistencia técnica de Daiteke, Consultoría Social Noviembre 2022





Strail ter

ÍNDICE

1,INTRODUCCIÓN	3	
2.PARTES LEGITIMADAS QUE SUSCRIBEN EL PLAN PARA LA IGUALDAD	5	
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7	
4. INFORME DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN BADESA	9	
5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	11	
6. ESTRUCTURA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD: OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	13	
6.1. Objetivos generales		
6.2. Objetivos específicos		
7. PLAN DE ACCIÓN: DEFINICIÓN DE MEDIDAS, PLAZO DE EJECUCIÓN, INDICADORES Y RESPONSABLES	16	
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32	
9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	35	
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	37	





Con la denominación de "BAJO DEBA SOCIEDAD ANONIMA" (en adelante BADESA), se constituye una sociedad anónima, cuya capacidad social pertenece íntegramente a la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena. El objeto social de la Sociedad es la explotación de todos los servicios de la competencia de la Mancomunidad de Comarcal de Debabarrena, así como cualquier otra operación directa o indirectamente relacionada con dicho objeto social según libre determinación de la Junta General y en la forma jurídica que por la misma se acuerde.

BADESA, tras finalizar su proceso diagnóstico de igualdad, encaminado a recoger información sobre la situación de las mujeres y hombres que la componen, en relación a cuestiones establecidas como estratégicas desde las políticas de Igualdad, ha desarrollado su Il Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, basándose en los resultados obtenidos en dicho diagnóstico.

El Plan tendrá un carácter estratégico, que marcará las líneas de trabajo en BADESA a lo largo de los cuatro años de vigencia (2023-2026), articulados en 7 áreas, que contendrán a su vez los objetivos estratégicos que establecerán los aspectos prioritarios en los que intervenir, es decir, un total de 15 medidas. Se concretarán cuáles son las medidas a aplicar, orientadas al logro de los objetivos propuestos, y una bater a de indicadores que permitan evaluar su grado de implantación y su impacto en la empresa.

Este Il Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres de BADESA y evitar cualquier tipo de discriminación laboral, así como seguir avanzando en uno de los principios de la Política de Empresa, como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

Por último, la puesta en marcha del Plan contará con la irnplicación de toda la plantilla de la organización. Tanta importancia tendrá la concreción de las medidas como el que éstas sean conocidas, y entendidas por todas las personas.

Steat 197



Silvine



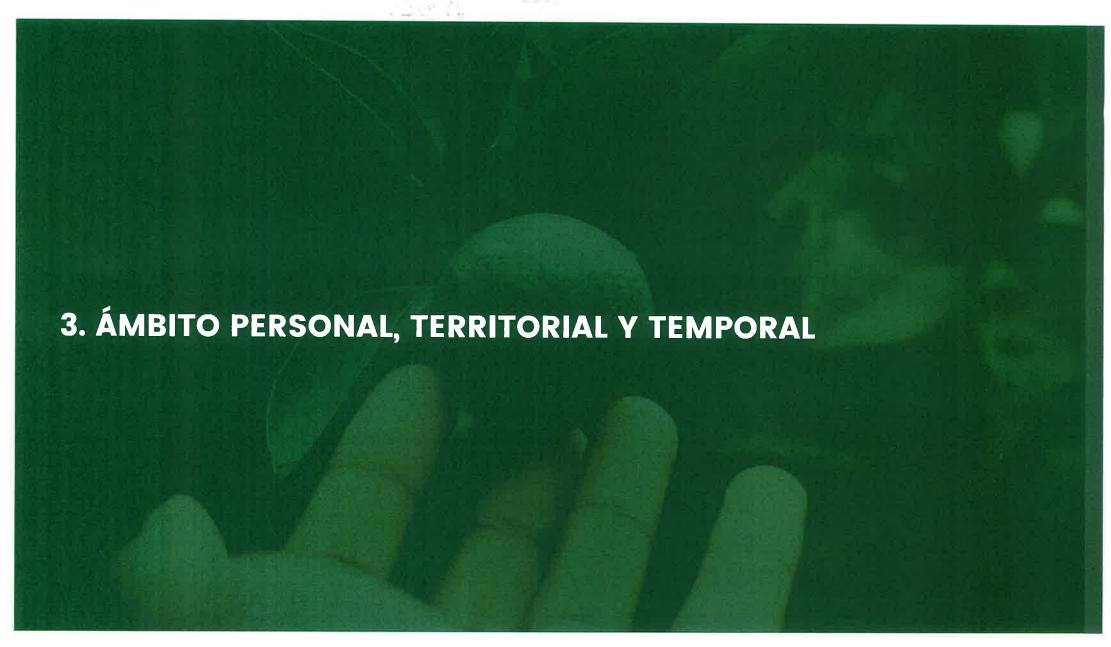
2.1. Composición de la Comisión Negociadora del Plan

Nombre y apellidos	Cargo	Representación
Silvia Vázquez Bastías	Administrativa	Parte empresa
Carlos Prol Fernández	Encargado RU diurno	RLT

2.2. Funciones de la Comisión Negociadora del Plan

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a 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, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.





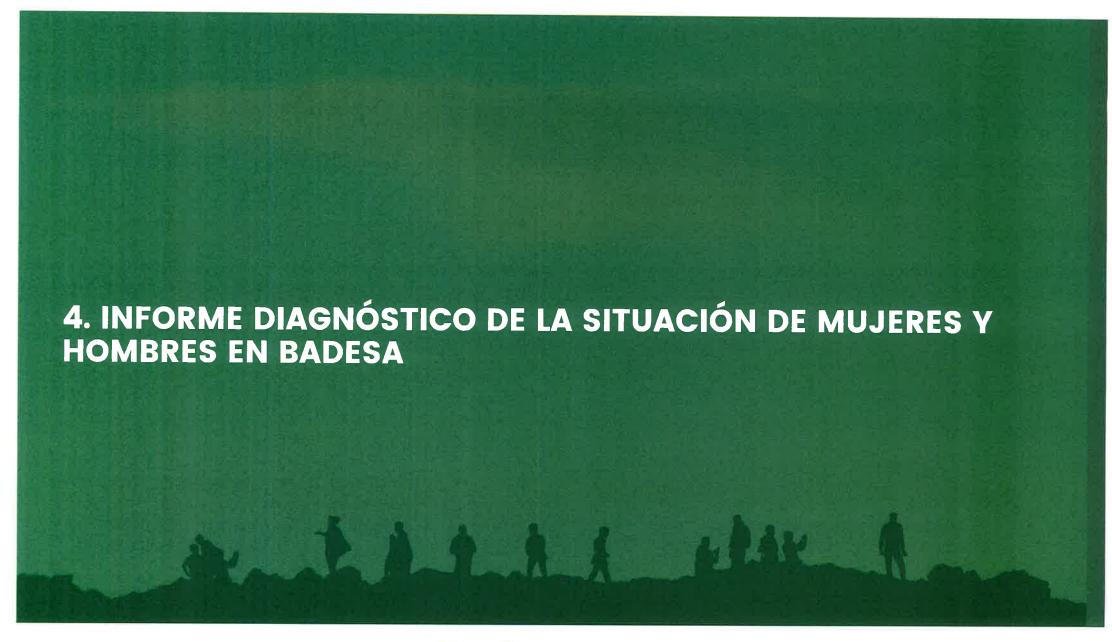
Stuck to

Este II Plan para la Igualdad tiene una vigencia de 4 años, que comprende el período 2023-2026. Una vez transcurrido este período, en 2026 se evaluará el trabajo realizado y se definirán nuevas directrices. Asimismo, se establece la necesidad de realizar una evaluación parcial a los dos años de la entrada en vigor del mismo, y ctra evaluación final dos meses antes de que transcurran los cuatro años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

El Plan se aplica a la totalidad de la plantilla de personas trabajadoras de la organización, presentes y futuras, que presten servicios en BADESA.

Su ámbito de actuación es la propia organización.





Silving of

Con carácter previo a la redacción del II Plan para la Igualdad, la Comisión Negociadora del Plan ha elaborado y negociado el diagnóstico de situación de la entidad, realizando un análisis cuantitativo y cualitativo, desagregado por sexos.

En el cuadro adjunto se puede ver el contenido de dicho diagnóstico. Asimismo, se ha incluido un cuestionario lanzado a toda la plantilla de personas trabajadoras, con el que se ha valorado de forma cualitativa y anónima la percepción de éstas y se han recogido sus necesidades.

Como último apartado, se han incluido las conclusiones y propuestas de mejora de cara a la redacción de este II Plan para la Igualdad. Se han encontrado 7 áreas de intervención, a saber:

- Gestión del Plan para la Igualdad
- Contratación y promoción
- Infrarrepresentación femenina
- Conciliación corresponsable
- Formación en igualdad de mujeres y hombres
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación inclusiva

Este diagnóstico se figura anexo al Plan para la Igualdad en el REGCON.

Contenido del diagnóstico de situación

Datos generales de la plantilla (sexo. edad)

Procesos de selección y contratación

Promoción profesional

Formación

Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial

Conciliación corresponsable

Infrarrepresentación femenina

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Cuestionario.

Propuestas de mejora.





Show H

El Artículo 7 del Real Decreto 902/2022, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece la obligatoriedad de que todas las empresas que elaboren un Plan para la Igualdad incluyan una auditoría salarial. BADESA ha realizado su auditoría en el marco del diagnóstico previo a su Il Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Esta auditoría ha tenido como objetivo comprobar si el sistema retributivo de la organización cumple con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se han analizado las posibles diferencias salariales, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial.

La presente auditoría figura anexa al presenta Plan para la igualdad en el REGCON.

Strad 47

6. ESTRUCTURA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD: OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Shie A

6.1. Objetivos generales

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en la organización.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión y estrategia de la empresa.
- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para contribuir a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de la entidad.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Disponer de medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y promover un entorno laboral libre de comportamientos sexistas.
- Actuar como agente tractor desde la perspectiva de su capacidad de influencia social y visibilizar su comportamiento con la igualdad.

6.2. Objetivos específicos

GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

- Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan para la Igualdad.
- Consolidar la Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad.
- Que todo el personal conozca la situación de igualdad en la organización para ser consciente de las fortalezas y de las necesidades de mejora.
- Incorporar la igualdad de oportunidades como valor estratégico y principio empresarial.

CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

- Garantizar la ausencia de elementos de discriminación directa e indirecta en los procesos de contratación.
- Informar al nuevo personal de los recursos existentes en materia de igualdad.

Silvin H

INFRERREPRESENTACIÓN FEMENINA

• Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, especialmente en los sectores en los que están infrarrepresentadas.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

• Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de toda la plantilla.

FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

• Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras para garantizar la igualdad de mujeres y hombres.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

• Asegurar que el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se despliegue de manera eficaz y útil.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

- Generalizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todos los documentos y soportes, tanto de comunicación interna como externa, que genere la organización.
- Difundir y fomentar el compromiso con la igualdad de oportunidades en el exterior y en las acciones de responsabilidad social.

15





Strat 4

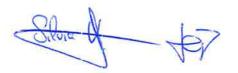
Medida 1.1.

EJE 1		GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD					
OBJETIVO	Dotar de los recursos ne Igualdad.	Dotar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan para la Igualdad.					
MEDIDA	1.1.Garantizar la continuidad del proceso de implantación del plan para la igualdad, a través de la estabilida del grupo de trabajo, y gracias al presupuesto necesario destinado anualmente para ello.						
	ENTIDAD/PERSONA	PERIODO DE EJECUCIÓN					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLE:	2023	2024	2025	2026		
	Dirección y Comisión de Igualdad	X	X	X	X		
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	Pendiente establecer presupuesto para contratación de asistencia externa.						
INDICADORES DE PROCESO	 Personas y cargos que forman la Comisión de seguimiento. Nº de sesiones de trabajo del Comisión de seguimiento. Actas de las reuniones 						



Medida 1.2.

EJE 1		GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD						
	Dotar de los recursos neo Igualdad.	otar de los recursos necesarios para el desarrollo de las acciones planificadas anualmente en el Plan para la ualdad.						
MEDIDA	1.2. Vinculación de la ded	2. Vinculación de la dedicación horaria a las y los responsables de las acciones del Plan.						
			PERIODO <mark>D</mark> I	E EJECUCIÓN				
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	2023	2024	2025	2026			
	Dirección y Comisión de Igualdad	X -	X	X	x			
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	Dedicación horaria 7 hor	as /reunión						
INDICADORES DE PROCESO	 Nº de horas vinculada Actas de las reunione 							



Medida 1.3.

EJE 1	GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD						
ОВЈЕТІVО	Consolidar la Comisión	Consolidar la Comisión de Seguimiento del Plan para la Igualdad.					
MEDIDA	1.3. Continuar con las sesiones formativas para la formación técnica de la Comisión. Se concreta el número de sesiones en 2 cada año (2024 y 2026).						
	ENTIDAD/PERSONA	PERIODO DE EJEC			CUCIÓN		
responsable de la Ejecución	RESPONSABLE:	2023	2024	2025	2026		
	Comisión de Igualdad		X		X		
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	2 horas /sesión - Presupuesto necesario para las formaciones						
INDICADORES DE PROCESO	 Número de sesiones formativas de la Comisión de seguimiento y número de horas que se necesitará para llevarlo a cabo. Contenido de la formación. Valoración de las sesiones formativas. 						



Medida 1.4.

EJE 1	GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD					
OBJETIVO	Que todo el personal conozca la situación de igualdad en la organización para ser consciente de las fortalezas y de las necesidades de mejora.					
MEDIDA	1.4. Garantizar que todo el personal dispone de información sobre la política de igualdad en la empresa. Para ello, se acuerda que la información irá junto con las nóminas que se envía a cada persona trabajadora, a fin de asegurar la recepción de los mismos.					
	Entidad/Persona Responsable:	PERIODO DE EJECUCIÓN				
RESPONSABLE DE LA		2023	2C24	2025	2026	
EJECUCIÓN	Comisión de Igualdad	X X X X X X X X X X		X		
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	Dotación presupuestaria /núrnero de horas					
INDICADORES DE PROCESO	 Nº de mujeres y hombres informados sobre avances del Plan de igualdad. Tipo de canales de información utilizados. Periodicidad de las comunicaciones/ año. 					



Medida 1.5.

EJE 1	GESTIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD					
OBJETIVO	Incorporar la igualdad de oportunidades como valor estratégico y principio empresarial.					
MEDIDA	estratégico: Plan estrat	5. Incorporar explícitamente la igualdad de mujeres y hombres en todos los documentos de carácte tratégico: Plan estratégico, misión y valores, Plan de Euskera. Se concreta que en el año 2023 se elaborará e mer Plan estratégico de la organización, el cual será el primer documento a analizar.				
		PERIODO DE EJECUCIÓN				
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	2023	2024	2025	2026	
	Dirección y Comisión de Igualdad	X	X	X	X	
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	Dedicación horaria 7 horas /reunión.					
INDICADORES DE PROCESO	 N° Documentos est 	 Nº Documentos estratégicos con la igualdad como valor estratégico incorporado. 				

S. Am J

Medida 2.1.

EJE 2	CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN					
OBJETIVO	Garantizar la ausencia de elementos de discriminación directa e indirecta en los procesos de contratación.					
MEDIDA	2.1. Recogida periódica de datos desagregados por sexo sobre los procesos selectivos (nº de mujeres aspirantes, nº de mujeres y hombres contratados).					
		PERIODO DE EJECUCIÓN				
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	Entidad/Persona Responsable:	2023	2024	2025	2026	
EJECUCIÓN	Personal		X		x	
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	 Nº de procesos selectivos desagregados por sexo. 					



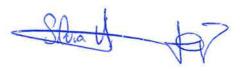
Medida 2.2.

EJE 2	CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN						
OBJETIVO	Informar al nuevo person	Informar al nuevo personal de los recursos existentes en materia de igualdad.					
MEDIDA	2.2. Incorporar información sobre el plan de igualdad en el manual de acogida al nuevo personal. Se concret que esta información será en formato tríptico que se entregará junto a la formación referida a la prevenciór a cual se realiza en formato presencial.						
	ENTIDAD/PERSONA	PERIODO DE EJECUCIÓN					
RESPONSABLE DE LA	RESPONSABLE:	2023	2024	2025	2026		
EJECUCIÓN	Prevención y Comisión de Igualdad	X	X	X	X		
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	Pendiente establecer presupuesto para contratación de asistencia externa.						
INDICADORES DE PROCESO		 Nuevo personal informado Protocolo de acogida adaptado 					

Silver Jer

Medida 3.1.

EJE 3	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA					
OBJETIVO	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, especialmente en los sectores en los que están infrarrepresentadas.					
MEDIDA	3.1. En igualdad de condiciones de idoneidad, y siempre que sea posible, dar prioridad al ses subrepresentado en dicho puesto de trabajo.					
	entidad/persona responsable:	PERIODO DE EJECUCIÓN				
RESPONSABLE DE LA		2023	2024	2025	2026	
EJECUCIÓN	Dirección y Responsable Personal	X III	X	X Magadiagadi	x Stantage definitions	
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	 Nº de nuevas incorporaciones por sexos/ y posición /año. Convocatorias con mensaje de acción positiva incorporado. 					



Medida 3.2.

EJE 3	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA						
	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, especialmente en los sectores en los que están infrarrepresentadas.						
MEDIDA	3.2. Informar y motivar	nformar y motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.					
		PERIODO DE EJECUCIÓN					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	2023	2024	2025	2026		
	Comisión de Igualdad	x		X			
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	No precisa de dotación presupuestaria						
INDICADORES DE PROCESO	 Número de mujeres informadas. Método de motivación Acta de reunión 						



Medida 4.1.

EJE 4	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE						
ОВЈЕТІVО	Facilitar el ejercicio de lo toda la plantilla.	acilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de oda la plantilla.					
MEDIDA	4.1. Analizar el grado de utilización por parte de mujeres y hombres de las medidas y/o servicios d conciliación implantados en la empresa.						
	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	PERIODO DE EJECUCIÓN					
RESPONSABLE DE LA EIECUCIÓN		2023	2024	2025	2026		
LICOCION	Comisión de Igualdad		X				
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	No precisa de dotación presupuestaria						
INDICADORES DE PROCESO	Porcentaje de persona	 Porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, según sexo. 					



Medida 5.1.

EJE 5	FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES					
A JENE HALL	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a todas las personas trabajadoras para garantizar la igualdad de mujeres y hombres.					
MEDIDA	5.1. Impartir la formación y sensibilización básica en materia de igualdad de mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla. Se concreta que, ante la dificultad de parar el servicio de manera generalizada, la formación se ofrecerá de manera anual a distintos grupos de personas, garantizándose que al finalizar la vigencia de este Plan la totalidad de la plantilla la haya recibido.					
	ENTIDAD/PERSONA	PERIODO DE EJECUCIÓN				
RESPONSABLE DE LA	RESPONSABLE:	2023	2024	2025	2026	
EJECUCIÓN	Comisión de Igualdad	x	x	X	×	
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	Pendiente establecer presupuesto para contratación de asistencia externa / Dedicación 2 horas/año.					
INDICADORES DE PROCESO	 Porcentaje de la plantilla que ha recibido acciones de sensibilización. Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales, sexo que ha recibido formación en igualdad y tipo de formación y número de horas de formación recibida. 					

Street 47

Medida 6.1.

EJE 6 MILLEN THE STATE OF THE S	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					
DRIETIVE	Asegurar que el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se despliegue de manera eficaz y útil.					
MEDIDA	6.1. Llevar un seguimie	nto de las situaciones	de acoso sexual y acc	oso sufrido por razón c	de sexo en la empresa.	
	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	PERIODO DE EJECUCIÓN				
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN		2023	2024	2025	2026	
	Asesoría Confidencial	x	x	X	x	
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	 Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y resoluciones tomadas. Número de acciones de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas y personas de la plantilla participantes. 					



Medida 6.2.

EJE 6	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO				
OBJETIVO	Asegurar que el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se despliegue de manera eficaz y útil.				
MEDIDA	6.2. Analizar un caso práctico lo más real posible para asegurar que, ante una queja o denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Asesoría Confidencial conoce cómo aplicar el protocolo.				
	ENTIDAD/PERSONA	PERIODO DE EJECUCIÓN			
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	RESPONSABLE:	2023	2024	2025	2026
	Asesoría Confidencial	x Leni	x)	X
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	No precisa de dotación presupuestaria				
INDICADORES DE PROCESO	 Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y resoluciones tomadas. Número de acciones de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas y personas de la plantilla participantes. 				

Strail Or

Medida 7.1.

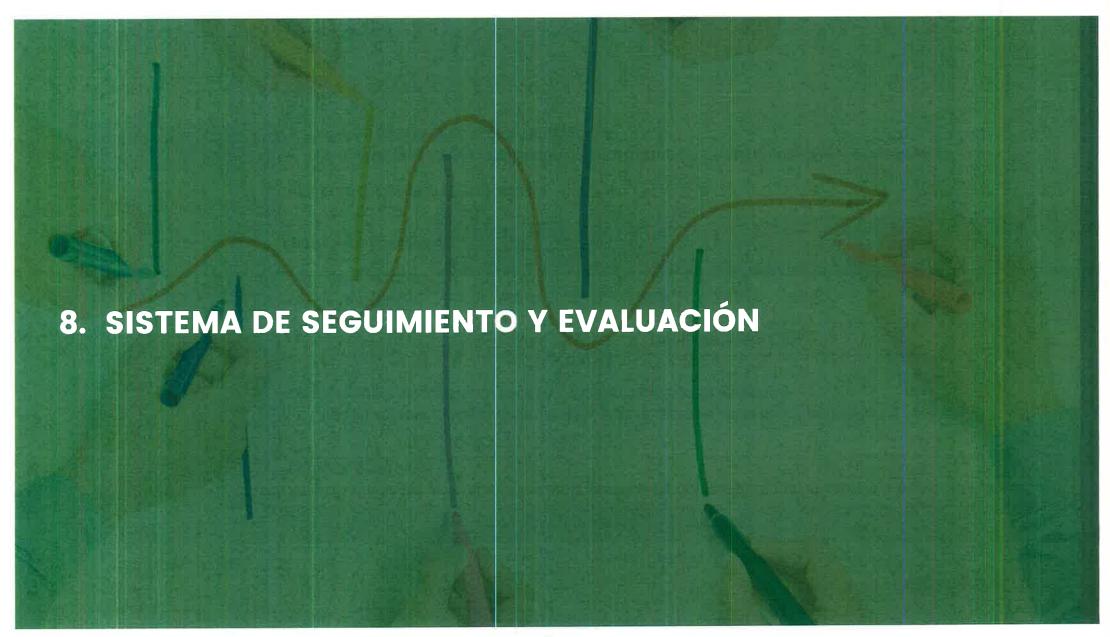
EJE 7	COMUNICACIÓN INCLUSIVA					
OBJETIVO	Generalizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todos los documentos y soportes, tanto de comunicación interna como externa, que genere la organización.					
MEDIDA	7.1. Revisar periódicamente diversos documentos para garantizar que toda la documentación se realiza con lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas. Se concreta que a la empresa externa responsable de llevar la comunicación de la organización se le trasladará este compromiso.					
	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	PERIODO DE EJECUCIÓN				
responsable de la Ejecución		2023	2024	2025	2026	
	Comisión de Igualdad	×	X	X	X	
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	 Nº de soportes y documentación revisada con perspectiva de género. Grado de sistematización del uso no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos (bajo-medio-alto). Entidades y grupos de interés informados. 					



Medida 8.1.

EJE 7	COMUNICACIÓN INCLUSIVA					
OBJETIVO	Difundir y fomentar el compromiso con la igualdad de oportunidades en el exterior y en las acciones de responsabilidad social.					
MEDIDA	8.1. Difusión externa (publicación en la web, nota de prensa, a clientela y proveedores) para visibilizar del compromiso por la igualdad de BADESA y difusión del II. Plan de Igualdad.					
	Entidad/Persona Responsable:	PERIODO DE EJECUCIÓN				
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN		2023	2024	2025	2026	
	Comisión de Igualdad	x				
PRESUPUESTO / DEDICACIÓN HORARIA	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	 Resumen de las acciones y evaluación del impacto interno y externo que hayan podido tener. Número y canales de comunicación utilizados 					

Silva A



Silvin 100

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 la asociación. 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.

8.1. Seguimiento

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

Cuando hablamos de medidas, 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 asociación o bien a nivel personal (mediante la sensibilización, como aprendizaje, cambiando tendencias, creando redes...)?

Silvia of ter

8.2. 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 y la información que proporcionen los indicadores de seguimiento, utilizaremos las referencias proporcionadas por los objetivos específicos y el objetivo general.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá tres veces al año para hacer un seguimiento adecuado del Plan, pudiendo convocarse, en su caso, reuniones extraordinarias.

Anualmente se recogerá un documento con información sobre el grado de cumplimiento e impacto del Plan y se compartirán y analizarán los resultados con la representación legal de las personas trabajadoras.

Plazo	Objetivo Objetivo			
Cuatrimestralmente	Reunión seguimiento del Plan de Igualdad			
Último cuatrimestre del año	Elaboración de la programación operativa del siguiente año			
Anualmente	Elaboración del informe anual de seguimiento			





S. Man 407

9.1. Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento

Tras la aprobación del II Plan para la Igualdad, se acuerda el seguimiento se realice por una comisión denominada **Comisión de Igualda**d, la cual será equilibrada en cuanto al sexo de las personas trabajadoras y contará con personas con formación en igualdad. Además, se acuerda que, por cuestiones operativas esta comisión y la de la MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA se juntarán para hacer las mismas. Está formada por los siguientes cargos:

Nombre y apellidos	Cargo	Representación	
Silvia Vázquez Bastías	Administrativa	Parte empresa	
Asier Lekube Arbaiza	Gerente BADESA SAU	Parte empresa	
Carlos Prol Fernández	Encargado RU diurno	RLT	

La Comisión de Igualdad se reunirá como mínimo en los plazos indicados en el punto 7.1. de este documento y tendrá las siguientes **FUNCIONES**:

- Coordinar la implementación de los objetivos, acciones del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 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 de cuestiones de género.





Show 497

El procedimiento de modificación es el siguiente, incluyendo el procedimiento para resolver las discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, salvo que la normativa legal obligue a su adaptación:

- En caso de desacuerdo entre las personas que componen la Comisión de Igualdad sobre el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación de este Plan de Igualdad, las partes se comprometen a no utilizar medidas sin delegar previamente en la Comisión de Igualdad.
- En el caso de que en el seno de la Comisión de Igualdad no se haya podido resolver algún problema conflictivo relativo al cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación de este Plan de Igualdad, las partes trasladarán el asunto a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.



LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO Delegación Territorial de Gipuzkoa

Hitzarmena edo Akordioa: BADESA, SAU

Espedientea: 20/11/0267/2022

Data: 22/12/2022

Gaia: INSKRIPZIOAREN KOMUNIKAZIOA (ARGITALPENIK GABE)

Hartzailea: YOSU ARRAIZ ARAMBURU

Kode 20101772112022.

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Gipuzkoako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez, ebazten da **BADESA**, **SAU** enpresaren Berdintasun Plana inskribatu, eta gordailu egitea.

AURREKARIAK

Bakarra. 2022ko abenduaren 21ean, aurkeztu da BADESA, SAU enpresaren berdintasun plana, negoziazio-batzordeak adostutakoa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Berdintasun-plana Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3 /2007 Lege Organikoaren 45. artikuluan ezarritakoaren esparruan aurkeztu da, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 2. eta 11. artikuluekin lotuta.

Bigarrena. 9/2011 Dekretuak, urtarrilaren 25ekoa (2011-02-15eko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria), Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroari eta Gordailuari buruzkoa, bere 5. artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria).

Honen ondorioz,

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, por la que se dispone la inscripción y depósito del Plan de Igualdad de la empresa **BADESA, SAU.**

ANTECEDENTES

Único. El día 21 de diciembre de 2022, se ha presentado el plan de igualdad de la empresa BADESA, SAU, acordado por la comisión negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El plan de igualdad se ha presentado en el marco de lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con los artículos 2 y 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.

Segundo. La competencia prevista en artículo 5 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011), corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con lo establecido en el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021).

En su virtud,

Código DIR3: A16007467

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO Delegación Territorial de Gipuzkoa

EBATZI DUT:

RESUELVO:

Bakarra. BADESA, SAU enpresak aurkeztu duen Berdintasun plana inskribatzea.

Único. Ordenar la inscripción del Plan de Igualdad de la empresa BADESA, SAU.

Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, VICTOR RICARDO MONREAL DE LA IGLESIA

VICTOR RICARDO MONREAL DE LA IGLESIA

Código DIR3 : A16007467

CSV: RCC-61a1-ad77-0163-ade0-9e2a-3100-38ea-6d13

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm FIRMANTE(1) : VICTOR RICARDO MONREAL DE LA IGLESIA | FECHA : 22/12/2022 12:09 | NOTAS : F