

I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

[2020-2023]



Elaborado por:

equala
Consultoría Social
Aholkularitza Soziala

Financiado por:



Índice

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	2
2.1.	Fase preparatoria.....	3
2.2.	Fase diagnóstica	5
2.3.	Fase de programación.....	8
3.	SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO	9
3.1.	Objetivos del diagnóstico.....	9
3.2.	Resultados alcanzados.....	10
3.2.1.	Información e indicadores de relevancia.....	10
3.2.2.	La encuesta.....	12
3.2.3.	La entrevista en profundidad con responsable de recursos humanos.....	15
3.2.4.	Las entrevistas con personas clave	18
3.2.5.	Últimos apuntes.....	20
4.	INDICADORES Y BRECHAS DE GÉNERO	22
5.	GRÁFICOS ENCUESTA.....	29
6.	CONCLUSIONES	39
7.	PLAN DE IGUALDAD	45
7.1.	Objetivos del Plan de Igualdad	45
7.2.	Desarrollo del Plan de Igualdad.....	46
8.	ANEXO.- APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD COYSER (2020-2023)	57

1. INTRODUCCIÓN

EQUALA INICIATIVAS SL, Consultora Social especializada en Igualdad de Género, ha elaborado el Diagnóstico y el Plan de Igualdad de COYSER en 2020 con la subvención recibida del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1) FASE preparatoria

Toma de contacto

Sesión informativa

Creación del Grupo de Trabajo Igualdad GTI

Formación GTI

2.2) FASE diagnóstica

Planificación del diagnóstico

Recogida de información

Análisis de género

Elaboración informe de diagnóstico

2.3) FASE de programación

Definición de prioridades, objetivos, medidas y acciones

Elaboración documento Plan de Igualdad

Validación Plan de Igualdad GTI

2.1. Fase preparatoria

En esta fase se tomó contacto con la entidad, se realizó una primera **sesión informativa** con el Gerente y una persona del área de administración y se recopiló información básica de la entidad por parte de la Asistencia Técnica de Equala Iniciativas SL.

Se elaboró una **nota informativa** para comunicar a la plantilla la elaboración de un Plan de Igualdad y se difundió en las reuniones de equipo -personal de oficinas- y en el marco de las reuniones individuales que tuvieron lugar durante los viernes de enero y febrero -personal de obra-.

La entidad nombró a una persona **Responsable del Plan de Igualdad** -el Gerente- y se conformó un Grupo de Trabajo para la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La persona Responsable del Plan es la encargada de dirigir el Grupo de Trabajo, que está formado por las siguientes personas:

- José Ramón Vital Usechi – Gerencia
- Antonio Martín Martínez – Jefe de estudios técnicos
- María Jesús Gómez Prieto –Administración
- José Antonio Almortza Etxenagusia – Chófer y Representante de los y las trabajadoras

Los criterios para la conformación del Grupo de Trabajo han sido: personas pertenecientes a diferentes niveles y áreas previamente determinadas, presencia de mujeres, presencia de la representación sindical.

Las funciones del Grupo de Trabajo son:

1. Evaluar las informaciones recogidas en el Diagnóstico e identificar las situaciones sobre las que se debe intervenir
2. Organizar la puesta en práctica de las acciones proyectadas en el Plan de Igualdad
3. Llevar a cabo evaluaciones periódicas del Plan e identificar los obstáculos y problemas que se puedan producir en su aplicación

Las cuatro personas integrantes del Grupo de Trabajo en Igualdad recibieron -junto con toda la plantilla- una formación de 10 horas en mayo de 2019 “Formación básica en igualdad de género”.

Los objetivos de la formación fueron:

- Comprender e interiorizar conceptos básicos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres.
- Reflexionar sobre la percepción de las desigualdades en su ámbito profesional y de desempeño del trabajo
- Reflexionar sobre las situaciones diferenciales entre hombres y mujeres.
- Conocer cuáles son las diferencias que se dan en el ámbito de la construcción
- Analizar los mecanismos por los cuales se mantienen las discriminaciones.

Los contenidos de la formación fueron:

- Introducción: Ponerse las gafas moradas
- Mecanismos para mantener las desigualdades:
- Sistema sexo-género
- Construcción socio-cultural del género
- Estereotipos y roles de género
- Agentes socializadores: familia, escuela, medios de comunicación, redes sociales, publicidad...
- Belleza normativa
- Discriminación directa e indirecta
- Segregación laboral en función del sexo
- Violencia, micromachismos
- Uso sexista del lenguaje

2.2. Fase diagnóstica

Para conocer la realidad de la empresa en materia de igualdad de género, se ha recopilado información para analizar los siguientes **nueve ámbitos** establecidos por la normativa vigente:

- *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*

La **metodología** utilizada para la realización del Diagnóstico y el análisis de la información cuantitativa y cualitativa de la empresa se ha basado fundamentalmente en cinco técnicas.

1. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN. A continuación, se enumeran los documentos solicitados a la empresa para su análisis:

- *Organigrama*
- *Procedimiento de plan de acogida, cambio de puesto y adiestramiento*

2. Recopilación y análisis de DATOS ESTADÍSTICOS. A continuación, se indican las áreas principales de la información recabada:

- *Distribución de la plantilla por sexo, por edad, por estudios, por diversidad y por responsabilidades de cuidado*

- *Segregación horizontal*
- *Segregación vertical*
- *Formación en igualdad*
- *Acceso al empleo*
- *Salida del empleo*
- *Acceso a puestos de nivel estratégico y táctico*
- *Política de contratación*
- *Política retributiva*
- *Conciliación corresponsable*

3. ENCUESTAS A TODA LA PLANTILLA con el objetivo de conocer la percepción de la misma en torno a las siguientes áreas de interés:

- *Igualdad*
- *Acceso al empleo*
- *Acceso a puestos de nivel estratégico y táctico*
- *Política retributiva*
- *Conciliación corresponsable*
- *Riesgos psicosociales*
- *Cultura organizacional*

4. ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS con el objetivo de conocer la política y procedimientos en materia de:

- *Selección*
- *Formación*
- *Promoción*
- *Conciliación*

5. ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS A PERFILES CLAVE con el objetivo de conocer su percepción en torno a las siguientes cuestiones:

- *Aspectos positivos que pueden encontrar las mujeres en la empresa*
- *Dificultades que pueden encontrar las mujeres en la empresa*
- *Cambios más importantes para avanzar en igualdad en la empresa*
- *Medidas que se podrían incluir en el plan de igualdad*
- *Medidas que se podrían incluir en el plan de igualdad impulsados y/o dirigidos a mi departamento*

Como resultado del diagnóstico, se han identificado los puntos de mejora y otros aspectos clave de la siguiente forma:

- ✓ **Primera identificación** de los puntos de mejora, observando los valores obtenidos para los diferentes indicadores.
- ✓ **Chequeo cualitativo**, contrastando estos puntos con el Grupo de Trabajo en Igualdad GTI, analizando posible información adicional y las causas que las pueden motivar.

2.3. Fase de programación

El siguiente paso dentro del proceso de elaboración del Plan de Igualdad ha sido la fase de programación que ha estado:

BASADA EN EL DIAGNÓSTICO. Sobre la base de las conclusiones del Diagnóstico y de acuerdo con los ejes y áreas correspondientes.

CON OBJETIVOS CLAROS. Para avanzar en los puntos de mejora, incrementando a su vez los indicadores. Se ha realizado una priorización de objetivos.

CON MEDIDAS. Se trata de medidas concretas que influyan sobre las causas de las desigualdades. Se ha realizado una priorización de acciones que resulten viables y factibles, así como compatibles en el conjunto de medidas coordinadas que han sido seleccionadas.

Cada una de las medidas incluye: objetivo que persigue, descripción de la medida, cronograma, personas responsables, indicadores de seguimiento.

3. SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO

3.1. Objetivos del diagnóstico

OBJETIVO GENERAL

Identificar las diferencias existentes entre mujeres y hombres en las distintas áreas de la entidad, analizando cuáles de ellas podrían ser desigualdades por razón de sexo, susceptibles, por lo tanto, de ser incluidas para su mejora en un Plan de Igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la situación de hombres y mujeres en la estructura y la actividad empresarial para su análisis desde un enfoque de género
- Identificar desigualdades y áreas de mejora que sirvan de base para la elaboración del Plan de Igualdad
- Conocer el grado de incorporación de la igualdad de género en la entidad

3.2. Resultados alcanzados

3.2.1. Información e indicadores de relevancia¹

PLANTILLA

COYSER cuenta en la actualidad con una plantilla de **30 personas** [2 mujeres y 28 hombres]. Es decir, el 7% de la plantilla son mujeres.

En el **nivel estratégico** se encuentra la **gerencia y los puestos directivos** que recaen en 3 hombres. Cuando descendemos al **nivel táctico** nos encontramos con la presencia de 2 hombres [Nivel 1 Ingeniero Superior y Nivel 2 Ingeniero Grado Medio]. Por último, en el **nivel operativo** nos encontramos con un total de 23 hombres y 2 mujeres, con un total de 1 mujer en el nivel de personal técnico; 1 mujer y 1 hombre en el nivel de personal administrativo y 22 hombres en el nivel de personal operario.

Si nos detenemos en conocer en qué **áreas o departamentos** tienen presencia las mujeres y los hombres, observamos que las **mujeres** se encuentran en **administración/finanzas y producción**. Por su parte, los **hombres** se ubican en los cuatro departamentos en los que se divide la empresa, **gerencia, administración/finanzas, producción y estudios**.

La **edad media** de las **mujeres** contratadas se sitúa en los **47** años de edad, en el caso de los **hombres** la media de edad es levemente superior de **48,3** años. El grueso de la plantilla (19 hombres y 2 mujeres) se concentra en las **frangas de edad** comprendidas entre los 45 y los 64 años.

El 100% de las mujeres y el 61% de los hombres **tienen hijas/os a su cargo**. Con relación a las edades, hay cinco criaturas en la franja de 3 a 11 años, otras cinco en la franja de 12 a 16 años.

¹ Los datos han sido tomados con fecha 31 de diciembre de 2019, a excepción de los datos de nivel de estudios e información sobre responsabilidades familiares que han sido recopilados con fecha febrero 2020, mediante una ficha específica que rellenó la plantilla de forma individual. No se han analizado los datos de hace 4 años por la gran rotación existente.

Por otro lado, hay un trabajador cuya **familia es monoparental** y 3 empleados **conviven con mayores de edad con algún tipo de dependencia**.

Por otro lado, 5 hombres contratados poseen una **nacionalidad extranjera** y, del total de la plantilla un hombre tiene algún tipo de **diversidad funcional**.

En cuanto al nivel de **estudios** el 100% de las mujeres tienen estudios universitarios o de FP, mientras que los hombres en un 71% han alcanzado estudios primarios o secundarios y, el 29% estudios de FP o universitarios. El 93% de ellos y el 50% de ellas han recibido **formación en igualdad en 2019 (10 horas)**.

CONDICIONES LABORALES

El 93% de los hombres están contratados bajo la modalidad de **jornada completa**, sus compañeras se encuentran contratadas en un 100% en **jornada parcial**. Si nos detenemos en el tipo de contrato el 50% de ellas y el 36% de ellos cuentan con un **contrato indefinido a jornada completa**. El 96% de los hombres tienen **jornada partida** de mañana y tarde, el 6% (es decir, 1 hombre) tiene jornada de mañana y trabaja 2 tardes a la semana. En el caso de ellas, 1 trabaja en horario de mañana y un día por la tarde (37,5 horas semanales) y, la otra empleada tiene un contrato de 5 horas semanales o según necesidades de obra.

Si analizamos las **diferencias salariales** en los puestos que encontramos mujeres y hombres se observa como en el nivel de **personal administrativo** las mujeres cobran un 8% más que los hombres. En este caso, se trata de una trabajadora con más de 25 años en la empresa y un trabajador en prácticas de reciente incorporación. La empresa no cuenta en ningún otro nivel con la presencia de mujeres y hombres, susceptibles, por lo tanto, de ser analizados

El 29% (5) de los hombres y el 50% (1) de las mujeres disfrutan de un **salario por encima del convenio**. En cuanto a los **complementos salariales** disponibles en la empresa 1 mujer y 1 hombre cuentan con el complemento de antigüedad y, 1 mujer y 6 hombres con primas a la producción (por calidad o cantidad de trabajo).

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN / FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO Y ESPACIO DE TRABAJO

Ninguna persona ha solicitado medidas de conciliación en 2019. Por lo tanto, ninguna persona está acogida a la reducción de jornada por guarda legal, por excedencia por cuidado de menores o por cuidado de familiares dependientes.

GESTIÓN DE PERSONAS

En los últimos 4 años, se han incorporado a la empresa 1 mujer y 3 hombres, sin incluir las entradas de personal operario, por la alta rotación existente en el sector. La trabajadora es topógrafa y está ubicada en personal técnico. Por su parte los trabajadores han sido contratados para los niveles de mandos intermedios (nivel 1 y nivel 2) y personal administrativo. Por último, se ha producido 1 salida de una trabajadora de manera voluntaria en los últimos cuatro años -en este caso se trató de una contratación en el Gobierno de Navarra-.

No se han producido **promociones** en los últimos 4 años.

3.2.2. La encuesta

La plantilla de COYSER la componen 2 trabajadoras y 28 trabajadores. La encuesta se ha realizado en el mes de febrero de 2020 y ha sido respondida por 21 personas, que representan el 70% de la plantilla. Los datos que se enumeran no se han desagregado por sexo con el objetivo de mantener el anonimato de las mujeres encuestadas.

DISCRIMINACIÓN / ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El 100% de la plantilla afirma que **no ha sufrido acoso sexual** en la empresa. Del mismo modo, **ninguna persona indica conocer el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso sexual** trabajando en la misma.

El 95% de las personas encuestadas indican, que **no se han sentido discriminadas por razón de sexo ni han sufrido alguna vez acoso por razón de sexo** en la entidad. No obstante, el 5% se ubica en la categoría “no sabe/no contesta”. Por último, nuevamente el 95% de las respuestas señalan que **no conocen el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso por razón de sexo** trabajando en la misma y, el 5% se ubica en la categoría “no sabe/no contesta”.

SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN

El 71% de las respuestas indican que la **selección de personal garantiza la igualdad de trabajo y oportunidades de mujeres y hombres**, un 14% contesta negativamente y, un 14% elige la opción de “no sabe/no contesta”.

En cuanto a la **promoción interna**, el 71% de la plantilla indica que si **garantiza la igualdad de trato y oportunidades**, un 19% indica que no se garantiza la igualdad de trato y oportunidades y un 10% se sitúa en la categoría de respuesta “no sabe/no contesta”.

Por último, el 67% de las personas encuestadas indica que la **retribución de la empresa si garantiza la igualdad de trato y oportunidades**, un 19% de las respuestas que no se garantiza y, el 14% “no sabe/no contesta”.

CONDICIONES LABORALES

El 67% de la plantilla indica que no se exige **disponibilidad fuera del horario laboral**, un 24% señala que si se exige y un 10% no sabe/no contesta. Además, también se preguntó sobre si en la entidad **se valora la relación con la clientela fuera del horario laboral**, los porcentajes de respuesta se distribuyen de la siguiente manera, un 43% indica que si, un 33% que no y un 24% no sabe/no contesta.

La estabilidad en el puesto de trabajo es percibida por el 71% de la plantilla, un 5% indica que no cree que tenga estabilidad en su puesto y un 24% responde “no sabe/no contesta”. El 81% de las personas encuestadas consideran que **la carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales**, un 14% que no y un 5% “no sabe/no contesta”. Para finalizar, cuando se pregunta sobre el **grado de motivación con su trabajo** la nota media es de 8,2 sobre 10.

ESTEREOTIPOS Y SEXISMO

El 86% de las encuestas indican que **no son habituales en la entidad los chistes y comentarios sexistas**, el 10% que si son habituales y el 5% “no sabe/no contesta”. Por otro lado, cuando se pregunta sobre **la incidencia de los estereotipos de género en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres** en la entidad, el 62% señala que no inciden, el 24% que si y un 14% que “no sabe/no contesta”.

Si se pregunta sobre el **acuerdo en la puesta en marcha de un plan de igualdad de mujeres y hombres** las respuestas son afirmativas para el 100% de las personas encuestadas. Para finalizar, cuando se pregunta sobre el **grado de satisfacción con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres** la nota media es de 8,4 sobre 10.

CONCILIACIÓN

El 70% de la plantilla que ha respondido a la encuesta indica que **la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal**, mientras que un 30% indica que no favorece la conciliación. Por otro lado, cuando se pregunta sobre si **acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales** el 33% indica que si y el 67% que no. Para finalizar, cuando se pregunta sobre el **grado de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad** la nota media es de 7,7 sobre 10.

3.2.3. La entrevista en profundidad con responsable de recursos humanos

Se realizó una entrevista en profundidad con el área de recursos humanos cuyo objetivo era conocer la política y procedimientos en materia de:

- *Selección*
- *Formación*
- *Promoción*
- *Conciliación*

SELECCIÓN

En materia de selección, existen dos procedimientos, uno para personal operario y otro para personal técnico.

Con relación a **personal operario**, las ofertas de empleo se anuncian en establecimientos próximos a los que acuden como son restaurantes y talleres. No trabajan con ETT's. Por su parte, para cubrir las necesidades de **personal técnico** lo hacen a través de anuncios en prensa, linkedin o infojobs.

Las entrevistas para ambos perfiles las realiza el gerente junto con el adjunto a Dirección (Raúl)

Con relación a las últimas personas que se han incorporado en la empresa, es decir, un administrativo, una topógrafa y dos jefes de obra, a continuación se relata el proceso realizado.

El administrativo ocupa un puesto que siempre es cubierto a través de una persona en prácticas solicitada al Instituto Cuatro Vientos. Por lo tanto, hay rotación y ha habido tanto mujeres como hombres. Su elección no depende de la empresa, sino de la persona enviada por el centro de estudios.

Con relación a los dos jefes de obra que se han incorporado recientemente, uno de ellos ya venía trabajando con la empresa y con relación a la otra persona, se realizó un proceso de selección en el que no se presentaron mujeres como posibles candidatas.

Hay que señalar que antes de la última crisis económica, eras dos jefas de obras quienes desempeñaban los citados puestos; y una vez remontada la crisis, se ofrecieron ambos puestos a dos mujeres profesionales que conocían y trabajaban en el sector, pero no accedieron.

FORMACIÓN

Todos los años realizan formación, principalmente enfocada a prevención de riesgos laborales.

Toda la plantilla tiene la formación básica obligatoria en prevención (50 horas).

Con relación a las últimas formaciones realizadas, recientemente se ha formado un trabajador en manejo de maquinaria especial, un administrativo en protección de datos y un jefe de obra en Técnica Bim.

Por su parte, las dos jefas de obra que trabajaban anteriormente hicieron una formación especializada de 200 horas.

PROMOCIÓN

No existen apenas posibilidades de promoción en la empresa.

Se ha promocionado de peón a oficial segunda, tal y como establece el convenio.

Algunas personas cuentan con complementos salariales, que si bien no suponen una promoción de categoría o nivel profesional, suponen un reconocimiento al trabajo desempeñado.

CONCILIACIÓN

Con relación a la política de conciliación se aplica lo establecido por convenio. Desde el año 2018 está el convenio congelado.

No obstante, algunas medidas de conciliación son de difícil aplicación, por ejemplo, la reducción de jornada en obra, mientras que en oficinas no hay inconveniente.

Con relación a las mejoras realizadas en obra, han puesto una caseta comedor, y se han realizado mejoras en caseta de baño, luz, calefacción.

El convenio establece 1728 horas de trabajo al año y 34 días laborables de vacaciones, afectan a toda la plantilla de las empresas constructoras, no solo al personal de obra.

De los 34 días citados, hasta ahora elegían 11 días de vacaciones, y ahora se ha producido una mejora ya que eligen 13 días, siendo los demás a propuesta de la empresa.

3.2.4. Las entrevistas con personas clave

A continuación, se muestran las respuestas correspondientes a las 5 entrevistas realizadas y para facilitar su lectura se presenta la información en cinco bloques temáticos.

1. Aspectos positivos que pueden encontrar las mujeres en la empresa

- Flexibilidad horaria en oficinas y puestos técnicos.
- Posibilidad de teletrabajo en algunos puestos
- Igualdad de salarios según convenio.
- El horario de trabajo es respetado.

2. Dificultades que pueden encontrar las mujeres en la empresa

- No existe una trayectoria de contratación de mujeres en obra (sólo 1 vez contrataron a una operaria con muy buenos resultados).
- La comunicación (por ejemplo, “tacos”).
- La obra es un sector machista.
- El trabajo se realiza a la “antigua usanza” no hay medios para que se pueda trabajar de una forma más automatizada
- La empresa no está preparada para que trabajen mujeres.
- No hay mujeres operarias porque el trabajo es muy duro.
- El trabajo de la obra es un trabajo físico, de fuerza.
- Trabajar solo con hombres.

3. Cambios más importantes para avanzar en igualdad en la empresa

- Equipar a la plantilla con las herramientas adecuadas y automatizar algunos procedimientos.
- Contratación de mujeres con formación que puedan trabajar en puestos de oficial, albañil, etc.
- Continuar con la formación en igualdad para toda la plantilla que no la ha recibido aún, para las nuevas incorporaciones, sobre todo a nivel de personal operario.

4. Temas que se podrían incluir en el Plan de Igualdad

- Formación en igualdad.
- Actualizar la web con lenguaje inclusivo.

- Elaborar un dossier sobre la trayectoria de la empresa en materia de igualdad para presentar a las contrataciones públicas.
- Vestuario propio para mujeres.
- Desde la Administración Pública, establecer la obligación de contratación de mujeres de la misma manera que hay por reinserción (acción positiva).

5. Temas que se podrían incluir en el Plan de Igualdad impulsados y/o dirigidos por mi departamento

- Dossier sobre la trayectoria de la empresa en materia de igualdad para presentar a las contrataciones públicas

6. Otros temas comentados

- Hay referentes de mujeres a nivel técnico que trabajan o han trabajado en Coyser ocupando los mandos intermedios (dos jefas de obras) y una topógrafa
- A nivel del sector construcción, a nivel técnico, consideran que se encuentra bastante equiparado entre sexos.
- Se ha habilitado un office con microondas en el edificio de oficinas.
- Se ha habilitado una caseta con comedor en la obra.
- El personal operario cuenta con polares nuevos.
- Existe un parking dentro de las instalaciones de la empresa.
- El personal fijo tiene derecho al abono de las comidas y, si las obras están lejos se abona la comida a todo el personal en obra.
- Las mujeres tienen otras cargas y tienen menos disponibilidad de desplazamiento al trabajo en obra.

3.2.5. Últimos apuntes

- ✓ **Sello Reconcilia**
 - La empresa cuenta desde 2019 con el **Sello Reconcilia, en materia de conciliación** otorgado por la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra AMEDNA.

- ✓ **Formación en Igualdad**
 - La empresa ha realizado en mayo de 2019 una **formación básica en igualdad de 10 horas presenciales** dirigida a toda la plantilla a la que han acudido 27 personas (26 hombres y 1 mujer) Entre los 26 hombres asistentes ha acudido la totalidad de las personas que ocupan puestos estratégicos y tácticos (5).

- ✓ **Plan de acogida:**
 - Sería conveniente indicar de forma explícita el compromiso de COYSER con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.
 - Del mismo modo, sería oportuno entregar a cada persona que se incorpore a la empresa:
 - a. el actual *Plan de Igualdad de COYSER [2020-2023]*
 - b. el futuro *Procedimiento de actuación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo*
 - c. las medidas de conciliación existentes en la empresa -las establecidas en el convenio + las específicas de la empresa

- ✓ **Lenguaje inclusivo y no sexista:**
 - Sería conveniente revisar y redactar la documentación de la empresa (organigrama, formularios, procedimientos, web...) bajo las directrices del lenguaje inclusivo y no sexista.

- ✓ **Procedimiento de actuación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo.**
 - Se recomienda la elaboración de un Procedimiento de actuación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

✓ **Convenio colectivo:**

- Es de aplicación el Convenio colectivo para la industria de la construcción y obras públicas de Navarra (vigencia: 1/1/2017 a 31/12/2018)
- El convenio hace referencia a la **igualdad de mujeres y hombres** en varios apartados, especialmente en La Disposición Adicional Octava “Igualdad de oportunidades y no discriminación” establece de forma exhaustiva los objetivos, contenidos con relación a la elaboración tanto de diagnósticos como de Planes de Igualdad. Se incluye la obligación de Planes de Igualdad para empresas con más de 250 personas, tal y como establecía a nivel estatal, la Ley de Igualdad Efectiva de 2007.
- Tan solo alude al **acoso sexual** -y no al acoso por razón de sexo- en los posibles objetivos que contendrán los planes de igualdad

“Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.”

- No se establece en el convenio la **graduación de las faltas** muy graves, graves y leves, por lo tanto, tampoco en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. INDICADORES Y BRECHAS DE GÉNERO

✓ INDICADORES DE GÉNERO

SEGREGACIÓN VERTICAL	INDICADORES	
	% de puestos del nivel estratégico ocupados por mujeres	0%
	Evolución de este % en los últimos 4 años	-
	% de puestos del nivel táctico ocupados por mujeres	0%
	Evolución de este % en los últimos 4 años	-
	% mujeres en órganos de representación sindical de la plantilla	0%
	% mujeres en órganos de administración	0%
	% mujeres en puestos de libre designación	-

SEGREGACIÓN HORIZONTAL	NIVELES Y PUESTOS	% ACTUAL DE MUJERES NIVEL/PUESTO	EVOLUCIÓN DE ESTE % EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS	% DE MUJERES DE LA ENTIDAD QUE ESTÁN EN ESTE NIVEL/PUESTO
	NIVEL ESTRATÉGICO			
	Gerencia y puestos directivos	0%	-	0%
	Subtotal nivel estratégico	0%	-	0%
	NIVEL TÁCTICO			
	Jefatura de obra Superior	0%	-	0%
	Jefatura de obra Media	0%	-	0%
	Subtotal nivel táctico	0%	-	0%
	NIVEL OPERATIVO			
	Personal técnico	100%	-	50%
Personal administrativo	50%	-	50%	
Personal operario -	0%	-	0%	
Subtotal nivel operativo	8%	0	100%	

FORMACIÓN EN IGUALDAD DE LA PLANTILLA	INDICADORES		
	MUJERES	HOMBRES	
	% de personas de nivel estratégico con formación en igualdad	-	100%
	% de personas de nivel táctico con formación en igualdad	-	100%
	% de personas de nivel operativo con formación en igualdad	50%	91%
% de la representación legal con formación en igualdad	-	100%	

EQUILIBRIO POR EDAD	INDICADORES	
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres menores 25 años	0,00
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 25 y 34 años	0,00
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 35 y 50 años	2,80
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres mayores de 50 años	0,00

RESPONSABILIDADES DE CUIDADO	INDICADORES	
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo	1,65
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo (monomarentales/monoparentales)	0,00
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres que conviven con personas mayores de edad con algún tipo de dependencia	0,00

ESTUDIOS	INDICADORES	
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios en nivel estratégico	-
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios en nivel táctico	-
	Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con estudios universitarios en nivel operativo	11,50

✓ **INDICADORES QUE CONSTITUYEN LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO**

ACCESO AL EMPLEO	INDICADORES	
	% de mujeres en las incorporaciones de los últimos 4 años	25%
	% que consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombre	71%

SALIDA DEL EMPLEO	INDICADORES	
	Tasa relativa de salidas en los últimos 4 años	-
	Tasa relativa de despidos en los últimos 4 años	-

ACCESO A NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO	INDICADORES	
	% de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años	-
	% de mujeres en promociones internas a puestos de nivel estratégico en los últimos 4 años	-
	% de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel táctico en los últimos 4 años	0%
	% de mujeres en promociones internas a puestos de nivel táctico en los últimos 4 años	-
	Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla	0,00
	Evolución de esta tasa en los últimos 4 años	-
	% que consideran que la promoción de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	71%

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	INDICADORES	
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con contratos temporales	0,78
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial	14,00
	Evolución de la contratación indefinida de la plantilla en los últimos 4 años	-
	Evolución de la contratación indefinida de las mujeres en los últimos 4 años	-
	Tasa relativa de mujeres/hombres con jornada variable	28,00
	Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla personas socias trabajadoras	0,00

POL. RETRIBUTIVA	INDICADORES	
	Personal administrativo -brecha salarial-	-8%
	% que consideran que la retribución de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres	67%
	Tasa relativa de mujeres/hombres con retribución variable	-
	Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales	1,60
	Tasa relativa de mujeres/hombres con salario por encima del convenio sectorial	2,80

INDICADORES	
Medidas de conciliación	% DE PERSONAS QUE SE ACOGEN SON MUJERES
Permiso de maternidad (a partir de la 6ª Semana)	-
Permiso de lactancia	-
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	-
Excedencia por cuidado de menores (menores de 3 años)	-
Excedencia por cuidado de familiares dependientes (*)	-
Flexibilidad entrada y salida	-
Reducción de jornada por motivos personales	-
Excedencia por motivos personales	-
Teletrabajo	-
% que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal	70%
% que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales	33%
Medidas de conciliación y flexibilidad. Puntuación media otorgada (Del 0 al 10)	7,7

INDICADORES	
Nº de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años	0
Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años	0
% que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas	10%
% que han sufrido acoso sexual en la entidad	0%
% que conocen a alguien que haya sufrido acoso sexual en la entidad	0%
% que han sufrido acoso por razón de sexo en la entidad	0%
% que conocen a alguien que haya sufrido acoso por razón de sexo en la entidad	0%
% de personas que se han sentido discriminadas por razón de sexo en esta entidad	0%
% que consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales	81%
% que consideran que tienen estabilidad en su puesto de trabajo	71%
Motivación con el trabajo Puntuación media otorgada (Del 0 al 10)	8,2

RIESGOS PSICOSOCIALES

CULTURA ORGANIZACIONAL	INDICADORES	
	Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada (Del 0 al 10)	8,4
	% que consideran que en la empresa se exige disponibilidad fuera del horario laboral	24%
	% que creen que es importante la relación con clientela y agentes claves en espacios de ocio fuera del horario laboral	43%
	% que creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad	24%
	% que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres	100%

5. GRÁFICOS ENCUESTA

VALORACIÓN MEDIA

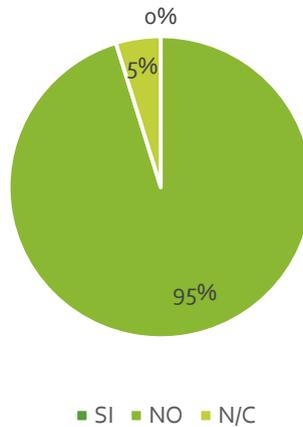


IGUALDAD

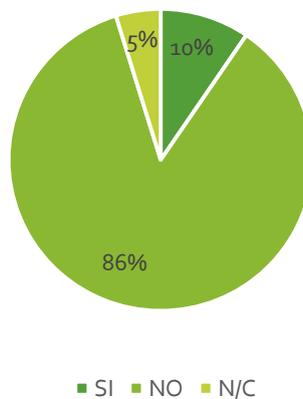


DISCRIMINACIÓN, SEXISMO, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

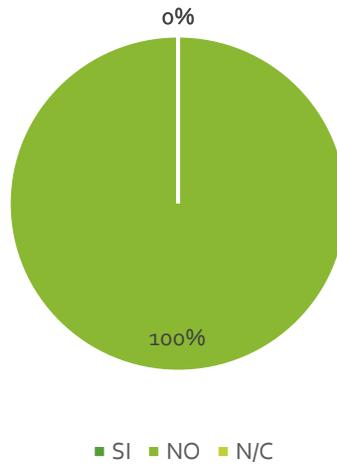
¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado por razón de sexo en esta entidad?



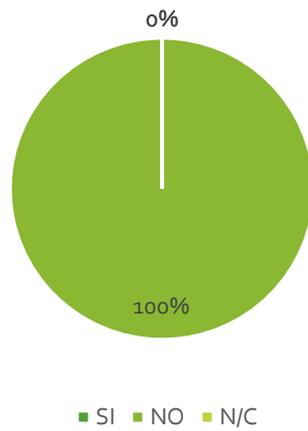
¿Son habituales en la entidad los chistes y comentarios sexistas?



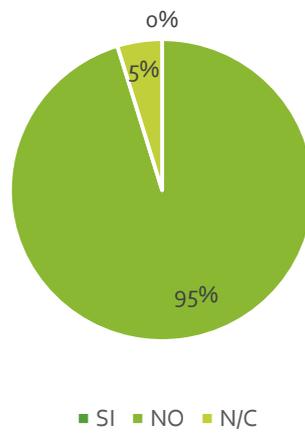
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual en la entidad?



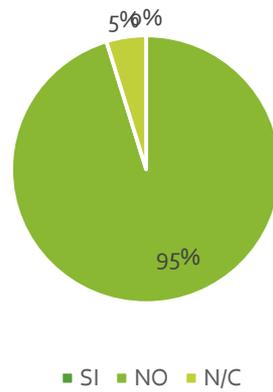
¿Conoces el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso sexual trabajando aquí?



¿Has sufrido alguna vez acoso por razón de sexo en la entidad?

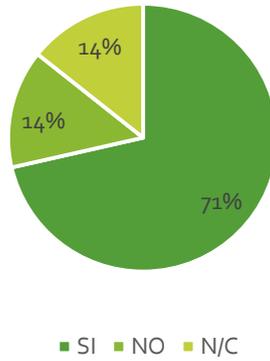


¿Conoces el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso por razón de sexo trabajando aquí?

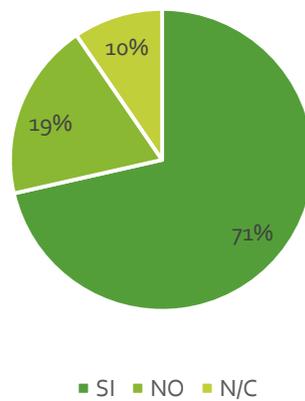


SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN

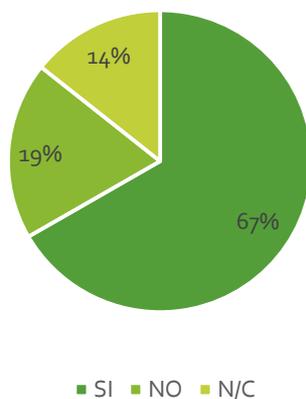
¿Crees que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?



¿Crees que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?

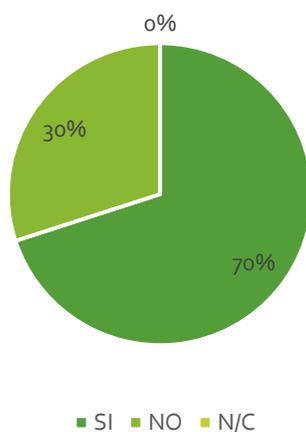


¿Crees que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres?

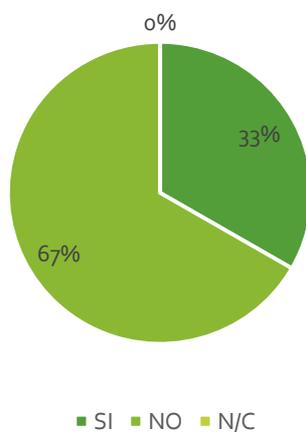


CONCILIACIÓN

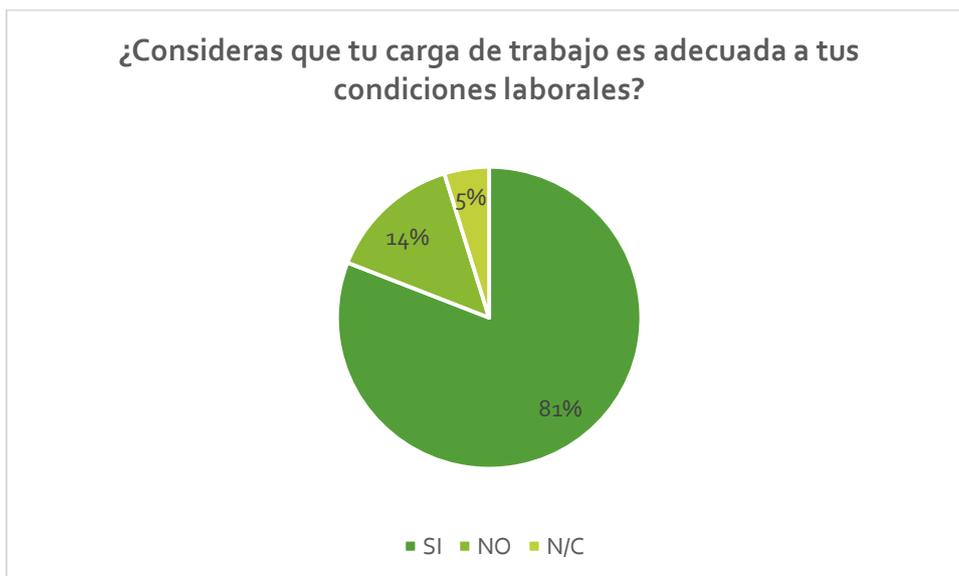
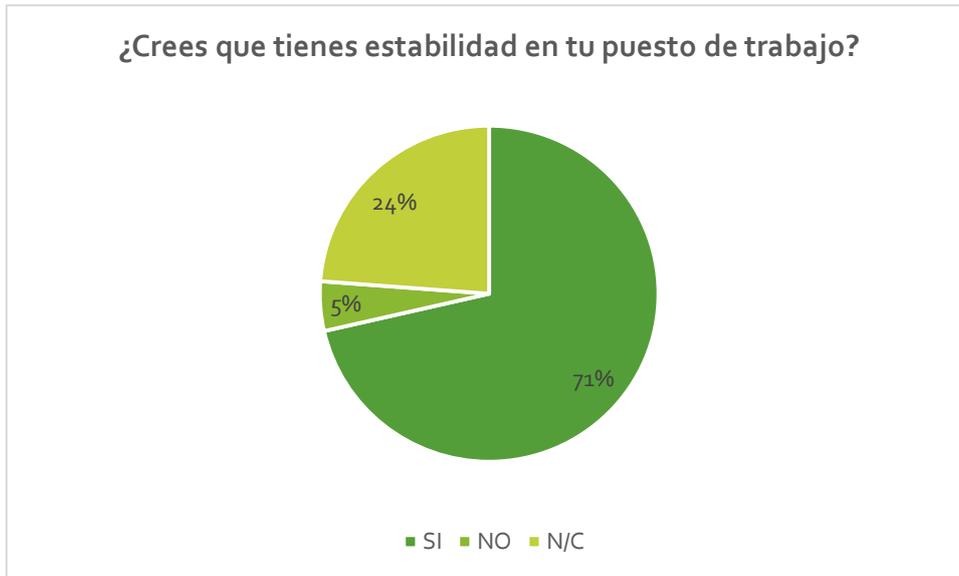
¿La organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal?



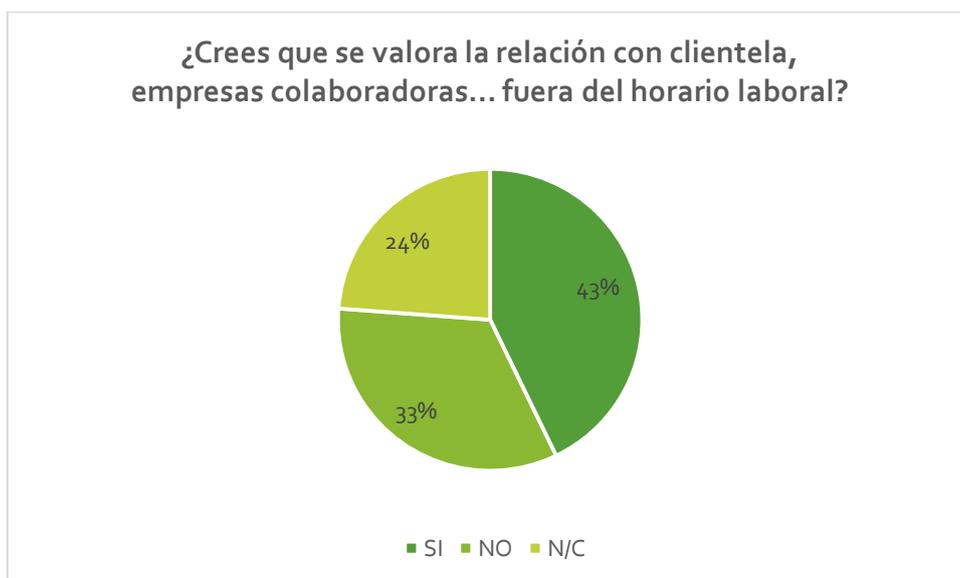
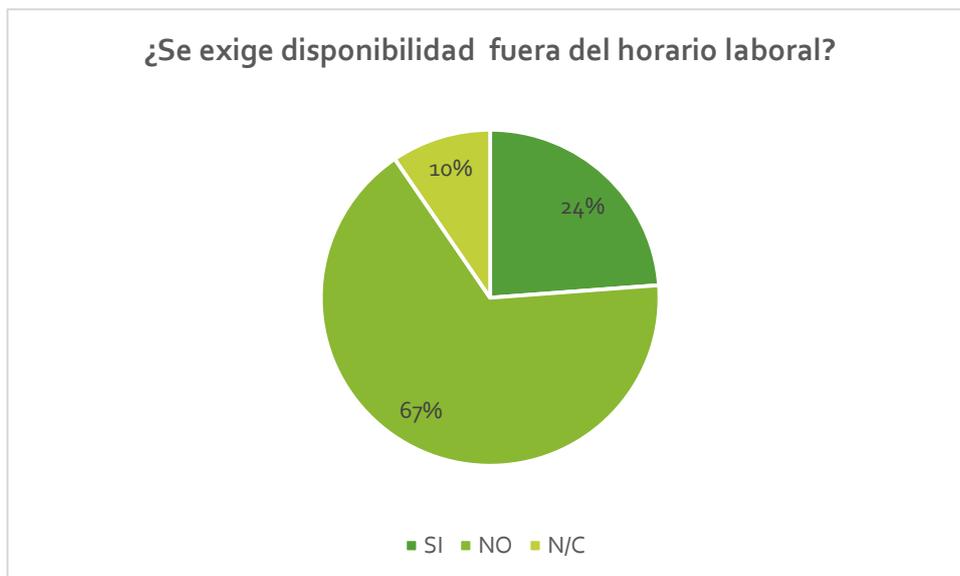
¿Crees que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales?



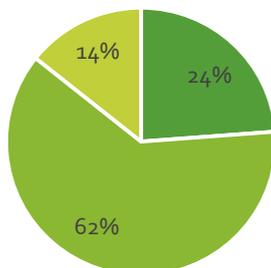
RIESGOS PSICOSOCIALES



CULTURA ORGANIZACIONAL



¿Crees que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad?



■ SI ■ NO ■ N/C

6. CONCLUSIONES

Una vez concluida la fase de diagnóstico, se han identificado los siguientes puntos de mejora y otros aspectos clave a tener en cuenta que serán contrastados con el Grupo de Trabajo de Igualdad GTI.

PUNTOS de MEJORA.- Indicadores de género

1. **Indicadores de presencia: Escasa presencia de mujeres en la empresa.** 7% de la plantilla son mujeres.
2. **Indicadores de segregación vertical: No hay presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión de la empresa.** 0% de mujeres en nivel estratégico; 0% de mujeres en nivel táctico; 0% de mujeres en órganos de representación sindical; 0% de mujeres en órganos de administración.
3. **Indicadores de segregación horizontal: No hay presencia de mujeres como personal operario en la obra.** 0% de mujeres en personal operario.
4. **Indicadores de formación en igualdad de la plantilla: La mitad de las mujeres de la empresa no está formada en igualdad.** 50% de mujeres en nivel operativo.
5. **Indicadores de edad: El grueso de la plantilla se encuentra en edades en las que hay menos responsabilidades familiares de menores, pero en cambio son edades en las que comienzan las de mayores dependientes.** 70% de la plantilla se encuentra en la franja de edad entre 45 y 64 años.
6. **Indicadores responsabilidades de cuidado: Todas las mujeres tienen descendencia mientras que en los hombres es significativamente inferior. No hay menores de 3 años. Las niñas/os de mayor dependencia -al encontrarse en la franja de 3 a 11 años- suman un**

total de cinco. 1,65 Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijos/as; 61% de los hombres y el 100% de las mujeres tiene hijas/os; hay en total 5 criaturas entre 3 y 11 años y otras 5 criaturas entre 12 a 16 años.

7. **Indicadores responsabilidades de cuidado (II): Hay trabajadores con responsabilidades familiares específicas.** 1 trabajador por familia monoparental y 3 empleados conviven con mayores con algún tipo de dependencia.

8. **Indicadores de conciliación: No hay personas que estén disfrutando de medidas de conciliación en la actualidad.** 0 excedencias por cuidado de menores o familiares / 0 reducciones de jornada de trabajadoras, 0 personas con flexibilidad espacial o teletrabajo.

PUNTOS DE MEJORA.- Indicadores que constituyen las principales brechas de género

- 1. Brecha de acceso al empleo:** Ha sido reducida la incorporación de mujeres en la empresa. 25% de las incorporaciones en los últimos 4 años son mujeres y el 14% de la plantilla indica que no se garantiza la igualdad en la selección.
- 2. Brecha de acceso a niveles estratégico y táctico:** No se han producido incorporaciones de mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión de la empresa. 0% de incorporaciones de mujeres a puestos tácticos y el 19% de la plantilla indica que no se garantiza la igualdad en la promoción
- 3. Brecha de política de contratación:** La modalidad de jornada parcial / jornada variable afecta de forma muy significativa a las mujeres. 14,00 Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial. 28,00 Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada variable.
- 4. Brecha de política retributiva:** Si bien no hay brecha salarial de género en la empresa, hay margen de mejora en la opinión de la plantilla. 19% de la plantilla indica que no se garantiza la igualdad en la retribución
- 5. Brecha de conciliación:** Si bien la puntuación de la plantilla a la empresa en materia de conciliación es positiva, hay margen de mejora en la opinión de la plantilla, ya que la tercera parte opina que no se favorece la conciliación o que tiene consecuencias acogerse a ella. 7,7 puntuación otorgada en materia de conciliación; y el 33% de la plantilla considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva pérdida de oportunidades profesionales y el 30% considera que la organización no favorece la conciliación.
- 6. Brecha de riesgos psicosociales (I):** Si bien no hay personas en la plantilla que afirmen haber sufrido acoso sexual, existe margen de mejora para la consecución del 100% de las respuestas afirmativas, con relación a la no discriminación por razón de sexo, a los comentarios sexistas y al acoso por razón de sexo. El 10% de la plantilla afirma que existen chistes y comentarios sexistas en la organización, el 5% de las personas ha contestado No

Sabe / No Contesta con relación a si se han sentido discriminadas por razón de sexo en la empresa o si han sufrido o conocen a alguien que haya sufrido acoso por razón de sexo.

7. **Brecha de riesgos psicosociales (II): Si bien la puntuación de la plantilla a la empresa en materia de motivación es muy positiva, hay margen de mejora en la opinión de la plantilla.** El 19% de la plantilla considera que su carga de trabajo no es adecuada a sus condiciones laborales y el 24% creen que no tienen estabilidad en su puesto de trabajo. 8,2 puntuación otorgada en motivación con su trabajo.

8. **Brecha cultura organizacional: Si bien la puntuación de la plantilla a la empresa en materia de igualdad es muy positiva, hay margen de mejora en la opinión de la plantilla, ya que la cuarta parte opina que hay exigencias de disponibilidad fuera del trabajo y también que los estereotipos de género afectan en el empleo y en las oportunidades de las mujeres en esta empresa. Especialmente destacada y mejorable es que más del 40% de la plantilla considera que se valoran las relaciones con la clientela fuera del horario laboral.** 8,4 puntuación otorgada en materia de igualdad. Opinión de la plantilla sobre la exigencia de disponibilidad fuera del horario laboral, es afirmativa en un 24% y también es afirmativa en un 43% con relación a si se valora la relación con la clientela fuera del horario laboral. Con relación a la incidencia de los estereotipos de género en el empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad, el 24% consideran que si existen.

ASPECTOS CLAVE.-

1. **Política de acceso: La política de acceso a la empresa será un aspecto clave y estratégico en el plan de igualdad.** no existen vestuarios ni servicios para mujeres en las obras, existe margen de mejora para avanzar en una definición de puestos de la empresa, en la revisión clasificación profesional y salarial de mujeres y hombres, en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción, en establecer una política de contratación con determinación y con un número significativo de mujeres, una política activa con los centros formativos como Universidades, Salesianos, Cuatro Vientos, en definitiva, se trata de normalizar la presencia de mujeres en la empresa, especialmente en mandos intermedios y en la obra, incluyendo personas con diversidad funcional, diversidad por lugar de origen, etc.

2. **Política de formación: Plan anual de Formación.** En el mismo se establecerán las necesidades de formación de la plantilla en una programación anual, que asegure la formación de mujeres y hombres en las materias necesarias de acuerdo con la estrategia de la empresa, siempre que cumplan con el criterio de aplicabilidad.
3. **Política de promoción: Procedimiento de promoción.** En el mismo se incluirán y describirán las posibilidades de promoción en la empresa.
4. **Comunicación inclusiva:** Visibilizar la igualdad en los elementos de comunicación de la empresa, tanto a través de un lenguaje inclusivo como de la igualdad como principio de actuación, así como de la trayectoria de la empresa en materia de igualdad.
5. **Tratamiento respetuoso y no sexista:** A través de la formación, realizar una breve formación continua y periódica en la materia.
6. **Automatización y mecanización de procesos:** Avanzar en la medida de lo posible para trabajar de una forma más automatizada, equipar con herramientas adecuadas, sin realizar esfuerzos físicos que pueden ser mecanizados.
7. **Convenio colectivo: Actualización conforme a los cambios normativos en materia de igualdad y conciliación.** El actual convenio de la construcción es de 2017, por lo tanto, no se han incorporado los importantes cambios correspondientes al *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.*
8. **Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Necesidad de elaboración de un protocolo.** La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* establece que “todas las empresas tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.”

9. **Plan de Acogida: Actualización incluyendo lenguaje inclusivo, igualdad como principio de actuación y anexando documentos.** Entre ellos, el Plan de Igualdad, las medidas de conciliación y el futuro Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo

10. **Formación y sensibilización en materia de igualdad: Continuar el proceso de formación y sensibilización a la plantilla.** Incluir a las personas pendientes de recibir la formación, e incorporar módulos y/o cuestiones específicas de género, en función de los puestos.

7. PLAN DE IGUALDAD

7.1. Objetivos del Plan de Igualdad

OBJETIVO GENERAL

Iniciar un proceso para la integración y la consecución a medio y largo plazo de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, entre los años 2020 y 2023.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura empresarial
- Aumentar la presencia de mujeres en los puestos masculinizados de la empresa
- Sistematizar la formación a realizar en la empresa aplicando un enfoque de género
- Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de género
- Reconocer y dar respuesta a los riesgos psicosociales de mujeres y hombres
- Dar a conocer las medidas de conciliación existentes en la empresa, analizando nuevas necesidades
- Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa

7.2. Desarrollo del Plan de Igualdad

Eje	Área	Objetivo específico
LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	1.Política empresarial y cultura de la organización	OE 1.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura empresarial
PERSONAS	2.Gestión de Recursos Humanos	OE 2.1. Aumentar la presencia de mujeres en los puestos masculinizados de la empresa
		OE 2.2. Sistematizar la formación a realizar en la empresa aplicando un enfoque de género
		OE 2.3. Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de género
	3.Salud Laboral	OE 3.1. Reconocer y dar respuesta a los riesgos psicosociales de mujeres y hombres
4.Conciliación y corresponsabilidad	OE 4.1. Dar a conocer las medidas de conciliación existentes en la empresa, analizando nuevas necesidades	
ENTORNO	5.Relación con la clientela, imagen y comunicación externa	OE 5.1. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa

ÁREA 1. Política empresarial y cultura de la organización							
OE 1.1. Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura empresarial							
MEDIDAS	Brecha afectada (en su caso)	Indicadores de seguimiento	Responsable	2020	2021	2022	2023
1.1.1 Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla	-	Nº acciones realizadas / Recepción Nº mujeres / Nº de hombres	Responsable Igualdad				
1.1.2 Inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres de forma explícita en la web y en los documentos estratégicos de la empresa (documento de presentación de la empresa)	-	Nº menciones en web / documentos estratégicos	Gerencia				
1.1.3 Análisis interno y modificación de algunos valores de la cultura empresarial	Opinión de la plantilla: -24% “se exige disponibilidad fuera...” -43% “se valora relación clientela fuera...” -24% “estereotipos inciden...”	% evolución en indicadores encuesta 4 años	Equipo de Dirección				
1.1.4. Reunión / Sesión de trabajo anual dinamizada por asistencia técnica externa dirigida al GTI de la empresa que facilite el seguimiento del Plan de Igualdad y la actualización de conocimientos	-	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres;	Responsable Igualdad				

<p>1.1.5 Cumplimentación de la encuesta realizada dentro del Diagnóstico de Igualdad cada 4 años por toda la plantilla</p>	<p>-</p>	<p>% evolución en indicadores encuesta 4 años</p>	<p>Responsable Igualdad</p>				
--	----------	---	-----------------------------	--	--	--	--

ÁREA 2. Gestión de Recursos Humanos							
OE 2.1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres en los diferentes puestos y mejorar las condiciones laborales aplicando un enfoque de género							
MEDIDAS	Brecha afectada (en su caso)	Indicadores de seguimiento	Responsable	2020	2021	2022	2023
2.1.1 Transformación, en la medida de lo posible, de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo	Tasa jornada parcial 14.00	Nº de cambios contractuales por sexos	Gerencia				
2.1.2. Analizar la actual clasificación profesional y salarial con enfoque de género	Opinión de la plantilla no se garantiza igualdad: -19% "en retribución"	-Documento elaborado -% evolución en indicadores encuesta 4 años	Gerencia				
2.1.3 Cumplimentar la herramienta de política retributiva de la empresa desagregada por sexo y puesto (diferenciando salario base / complementos / percepciones extra salariales)	-Opinión de la plantilla no se garantiza igualdad: -19% "en retribución"	-Herramienta cumplimentada -% evolución en indicadores encuesta 4 años	Gerencia				
2.1.4 Definición de los puestos de trabajo existentes en la empresa	-	Documento elaborado	Gerencia				
2.1.5 Elaboración de un documento que incluya el proceso de selección y promoción de la empresa con perspectiva de género	Opinión de la plantilla no se garantiza igualdad: -14% "en selección" -19% "en promoción"	-Documento elaborado -% evolución en indicadores encuesta 4 años	Gerencia				

2.1.6 Mecanización de puestos / Equipamiento a la plantilla con herramientas adecuadas que permitan automatizar procesos	-	Nº y tipo de acciones de mejora	Equipo Dirección			
2.1.7. Creación / adecuación / establecimiento de pautas a seguir para habilitar vestuarios y servicios para mujeres	-	Nº y tipo de acciones de mejora	Equipo Dirección			
2.1.8 Realizar una política activa de contacto y seguimientos con las Ingenierías de las universidades, Instituto Cuatro Vientos, Salesianos y otros centros educativos que permita la contratación de mujeres	-	Nº y tipo de acciones realizadas	-Gerencia -Adjunto a la Dirección			
2.1.9 Aplicar la acción positiva, es decir, priorizar la contratación de mujeres a igualdad de mérito y capacidad en los puestos masculinizados	-7% mujeres en la plantilla -0% de mujeres en el nivel estratégico y táctico -25% de mujeres en las incorporaciones en los 4 últimos años -0% de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel táctico en los 4 últimos años	-Nº acciones positivas aplicadas -evolución de % mujeres en la plantilla, % de mujeres en el nivel estratégico y táctico, % de mujeres en las incorporaciones en los 4 últimos años, % de mujeres en incorporaciones a puestos de nivel táctico en los 4 últimos años	-Gerencia -Adjunto a la Dirección			

OE 2.2. Sistematizar la formación a realizar en la empresa aplicando un enfoque de género							
MEDIDAS	<i>Brecha afectada (en su caso)</i>	<i>Indicadores de seguimiento</i>	Responsable	2020	2021	2022	2023
2.2.1 Elaboración de un documento anual que incluya las acciones formativas a realizar por la plantilla, tanto de mujeres como de hombres	-	Documento elaborado	Gerencia				

OE 2.3. Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de género							
MEDIDAS	<i>Brecha afectada (en su caso)</i>	<i>Indicadores de seguimiento</i>	Responsable	2020	2021	2022	2023
2.3.1 Entrega a las nuevas incorporación de la plantilla del Plan de Igualdad / Protocolo Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. / Medidas de Conciliación	-	Nº entregas	Gerencia				
2.3.2. Formación continua en género dirigida a toda la plantilla de la empresa (formación básica para aquellas personas que no la han recibido) (formación en comunicación inclusiva) (formación para reforzar la comunicación, el respeto, y desmontar estereotipos de género)	-50% de las mujeres operativas ha recibido formación en igualdad	Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Responsable Igualdad				

ÁREA 3. Salud Laboral							
OE 3.F1. Reconocer y dar respuesta a los riesgos psicosociales mujeres y hombres							
MEDIDAS	Brecha afectada (en su caso)	Indicadores de seguimiento	Responsable	2020	2021	2022	2023
3.1.1 Análisis y mejora de ítems en materia de riesgos psicosociales a través de las entrevistas individuales con la plantilla	Opinión de la plantilla: -19% “carga no adecuada...” 24% “no estabilidad en el puesto...”	-% evolución en indicadores encuesta 4 años	Gerencia				
3.1.2 Elaboración del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	Opinión de la plantilla: -10% afirma que existen comentarios sexistas -5% No Sabe No Contesta “has sufrido acoso por razón de sexo...” -5% No Sabe No Contesta “conoces a alguien que sufrido acoso por razón de sexo...”	-1 documento elaborado -% evolución en indicadores encuesta 4 años	Responsable Igualdad				
	-	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres;	Área Formación				

3.1.3. Sesiones de presentación y sensibilización del protocolo en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla		Evaluación de satisfacción desagregado por sexos					
---	--	--	--	--	--	--	--

ÁREA 4. Conciliación y corresponsabilidad							
OE 4.1. Dar a conocer las medidas de conciliación existentes en la empresa, analizando nuevas necesidades							
MEDIDAS	Brecha afectada (en su caso)	Indicadores de seguimiento	Responsable	2020	2021	2022	2023
4.1.1 Elaboración de un documento con las medidas de conciliación a las que se pueden acoger hombres y mujeres en la empresa	-0 medidas de conciliación disfrutadas por la plantilla	1 documento elaborado	Responsable Igualdad				
4.1.2 Análisis y respuesta, en la medida de lo posible, a la necesidad de nuevas medidas de conciliación por la plantilla a través de las entrevistas individuales.	-5 criaturas de 3 a 11 años -1 trabajador monoparental -3 trabajadores con dependientes mayores Opinión de la plantilla: -30% “no se favorece la conciliación...” -34% “acogerse a conciliación conlleva pérdida...”	-% evolución en indicadores encuesta 4 años	Gerencia				

ÁREA 5. Relación con la clientela, imagen y comunicación externa							
OE 5.1. Utilizar un lenguaje no sexista en todos los elementos de comunicación de la empresa							
MEDIDAS	Brecha afectada (en su caso)	Indicadores de seguimiento	Responsable	2020	2021	2022	2023
5.1.1 Formación en comunicación inclusiva al personal de oficinas, comunicación, gerencias y jefaturas de obra.	-	Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregado por sexos	Responsable Igualdad				
5.1.2 Redacción de toda la documentación de la empresa bajo las premisas del lenguaje inclusivo y no sexista (especialmente la documentación presentada a la contratación pública)	-	Revisión y redacción de los documentos	Área de Administración / Jefatura de Obras				

OE 5.2. Dar a conocer la aplicación de la igualdad como valor de la empresa en su imagen externa							
MEDIDAS	Brecha afectada (en su caso)	Indicadores de seguimiento	Responsable	2020	2021	2022	2023
5.2.1 Comunicación del compromiso con la igualdad de la empresa a entidades clientes especialmente Administraciones susceptibles de contratación pública -web y documentos de presentación de la empresa-.	-	Nº comunicaciones realizadas	Gerencia				
5.2.2 Elaboración de Dossier específico a presentar (con pautas para su actualización) en la contratación pública, que incluya la trayectoria de la empresa en materia de igualdad.	-	1 documento elaborado	Área Estudios				
5.2.3 Asesoramiento por parte de la asistencia técnica externa para la elaboración de documentación a presentar en la contratación pública, en base a las cláusulas de género solicitadas	-	Nº Sesiones de trabajo realizadas	Área Estudios				

8. ANEXO.- APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD COYSER (2020-2023)

La entidad ha finalizado la elaboración del Plan de Igualdad con fecha **6 de abril de 2020**.

El Grupo de Trabajo de Igualdad, creado para la validación, aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad está formado por las siguientes personas que aprueban el documento de Plan de Igualdad

- José Ramón Vital Usechi – Gerencia

- FIRMA



- Antonio Martín Martínez – Jefe de estudios técnicos

- FIRMA



- María Jesús Gómez Prieto –Administración

- FIRMA



- José Antonio Almortza Etxenagusia – Chófer y Representante de los y las trabajadoras

- FIRMA



Orkoien, 30 de abril de 2020

ANEXO

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL

I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

[2020-2023]



Elaborado por:
equala
Consultoría Social
Aboluzaritza Soziala

Financiado por:



9. ANEXO.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se incluye un apartado 9, que incluye el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Cada seis meses se realizarán por parte de la Comisión de Igualdad (integrada por 4 personas), reuniones de seguimiento en las que serán revisadas y valoradas las medidas con objeto de analizar su cumplimiento, impulsarlas y, en su caso, modificarlas.

En las reuniones de seguimiento participarán, además, aquellas personas que se considere necesario, por ser responsables de la implantación de determinadas medidas incluidas en el I Plan de Igualdad. Las fechas de las reuniones de seguimiento serán las siguientes:

Junio de 2020 / diciembre de 2020

Junio de 2021 / diciembre de 2021

Junio de 2022 / diciembre de 2022

Junio de 2023 / diciembre de 2023

La evaluación se llevará a cabo durante el desarrollo del Plan y a su término, por la Comisión de Igualdad. Las evaluaciones tendrán lugar en las siguientes fechas:

Evaluación intermedia: diciembre de 2021

Evaluación final: diciembre de 2023

La evaluación será cuantitativa y cualitativa. Las técnicas utilizadas serán análisis de la evolución de los indicadores de género, cuestionarios y/o entrevistas grupales o individuales para analizar los siguientes aspectos:

Cumplimiento y evolución de los indicadores de género iniciales (Diagnóstico de situación), el método utilizado en la realización de las medidas, el nivel de satisfacción, el nivel de información obtenido, la programación realizada, la organización de las acciones, el nivel de aceptación y el nivel de consecución de los resultados previstos.