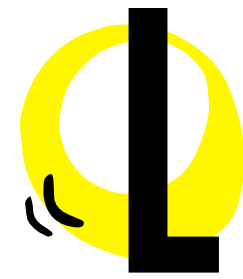


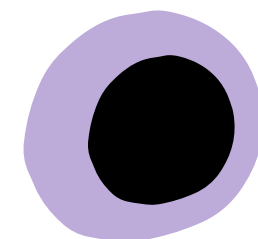
I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical

OIARSO S.COOP

HERNANI, MARZO DE 2022

a igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

ONU - Objetivos de desarrollo sostenible

I. PLAN DE IGUALDAD DE OIARSO S.COOP

- 1.- Determinación de las partes que conciertan el I. Plan de Igualdad**
- 2.- OIARSO S.COOP . E. Actividad, presentación y motivación**
- 3.- Vigencia del I. Plan de Igualdad, personal, territorial y temporal**
 - 3.1.- Ámbito territorial**
 - 3.2.- Ámbito personal**
- 4.- Resultados del diagnóstico en base a los objetivos cuantitativos y cualitativos**
- 5.- Comisión Negociadora de OIARSO S.COOP, composición y funcionamiento**
 - 5.1.- Composición de la Comisión Negociadora de OIARSO S.COOP**
 - 5.2.- Funcionamiento de la Comisión Negociadora**
 - 5.3.- Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y resolución de discrepancias**

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical

6.- Compromiso de la dirección

7.- Plan de Igualdad, ámbitos de actuación, objetivos, medidas concretas, plazos de ejecución, priorización, medios y recursos humanos y materiales, indicadores de seguimiento y evaluación

8.- Auditoría Retributiva en cumplimiento del Real Decreto 902/2020

9.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

10.- Anexos

11.- Aprobación del I. Plan de Igualdad en OIARSO S.COOP.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



1. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL I. PLAN DE IGUALDAD

El I. Plan de Igualdad de OIARSO S.COOP es el resultado del proceso de negociación llevado a cabo por parte de la dirección de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. Dicha comisión negociadora ha sido garante del proceso de elaboración del plan en cada una de sus fases. Junto con el registro de este documento que define el I. Plan de Igualdad de OIARSO S.COOP se incluyen tanto el acta de constitución de la mesa negociadora como el acta de aprobación del I. Plan de Igualdad.

2. OIARSO S.COOP, ACTIVIDAD, PRESENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

Oiarso S.Coop es una cooperativa, perteneciente al Grupo Mondragón, con más de 42 años de experiencia como fabricante nacional y comercializador de material sanitario, y dedicada también a la gestión y almacenamiento de muestras biológicas y medicamentos termolábiles.

Los últimos 2 años, debido a la COVID-19, ha comenzado a fabricar mascarillas y ha sido además la entidad responsable de la gestión y almacenamiento de la vacuna COVID.

La actividad principal está basada en la fabricación de material sanitario de diversa naturaleza dirigido principalmente a hospitales (nutrición parenteral, nutrición enteral, infusión y transfusión, ginecología y otros) y desde 2016 son pioneros en la gestión y almacenamiento de muestras biológicas y medicamentos que requieren ultracongelación para su correcta conservación.

En este sentido hay que tener en cuenta que en los últimos años el volumen de trabajo y por tanto, de la plantilla, ha sido fluctuante en base a las necesidades de producción, la diversificación hacia nuevos negocios y especialmente por la generación de estas nuevas actividades surgidas para combatir el COVID 19.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



3. VIGENCIA DEL I. PLAN DE IGUALDAD, PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El diseño del I. Plan de Igualdad de OIARSO S.COOP se ha realizado en el tercer trimestre del 2021. Se establece una vigencia de 4 años, 2022-2025.

3.1. ÁMBITO TERRITORIAL

La sede de OIARSO S.Coop se encuentra en Hernani (Gipuzkoa) por lo que este I. Plan de Igualdad beneficiará a las mujeres y hombres que trabajan en este único centro de trabajo.

3.2. ÁMBITO PERSONAL

La implantación del I. Plan de Igualdad de OIARSO S.Coop tendrá como beneficiarias a todas las personas trabajadoras (72 mujeres y 34 hombres) distribuidas en las diferentes áreas y departamentos de la empresa.

4.RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO EN BASE A DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Dentro del proceso de diseño del I.Plan de Igualdad de OIARSO S.COOP se ha llevado a cabo un diagnóstico donde se recogen los siguientes ámbitos;

- Presentación y características de la empresa
- Características del diagnóstico
- Características cuantitativas generales
- Análisis cualitativo de los datos- resultados del cuestionario
- Otros datos analizados
- Cuestionario a la plantilla
- Conclusiones
- Anexo 1: Cuestionario

En cuanto a la metodología aplicada, para el desarrollo del diagnóstico se han utilizado herramientas adaptadas para la recogida de datos de carácter cuantitativo y cualitativo. Dicha recogida de datos se ha llevado a cabo mediante las herramientas que Emakunde pone a disposición de las empresas.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



En la primera fase del diseño del I. Plan de Igualdad de OIARSO S.COOP se ha llevado a cabo el diagnóstico, el cual se ha analizado las siguientes áreas, según el art.7 del Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad:

- A. Proceso de selección y contratación.
- B. Clasificación profesional.
- C. Formación.
- D. Promoción Profesional.
- E. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- F. Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- G. Infrarepresentación femenina.
- H. Retribuciones.
- I. Prevención del acoso sexual y sexista y por razón de sexo.

El diagnóstico de estos ámbitos para la igualdad de mujeres y hombres se ha realizado en todos los puestos de trabajo de la entidad y ha proceso ha sido informado por todo el personal.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
UNIVERSO DEL DIAGNÓSTICO	72	34	106
PARTICIPACIÓN EN EL DIAGNÓSTICO	33	14	47

La participación general de la plantilla ha sido del 44%.

- Mujeres: 45.8%
- Hombres: 41.1%

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



Tanto lo derivado del propio diagnóstico, como a través de la guía *Berdinbide* diseñada por Emakunde para identificar las medidas que contribuyen a la igualdad de mujeres y hombres en la organización, se han recopilado los datos cuantitativos y cualitativos de la entidad, y teniendo en cuenta el análisis de las **PRINCIPALES CONCLUSIONES:**

DISTRIBUCIÓN DE PUESTOS POR SEXOS Y ÁREAS DE TRABAJO					
DIRECCIÓN GENERAL			ÁREA OPERATIVA		
	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES
Dirección general	0	1	Dept Marketing	1	0
Direcciones de área	1	3	Dept Desarrollo Estratégico	0	1
TOTAL	1	4	Área Técnica	6	6
ÁREA TÁCTICA-RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO			Área industrial	41	13
	MUJERES	HOMBRES	Área Comercial	8	4
Dept Marketing	1	0	Area Servicios Generales	8	0
Dept Desarrollo Estratégico	0	1	TOTAL	64	24
Área Técnica	2	0			
Área Industrial	2	3			
Área comercial	1	1			
Servicios Generales	1	1			
TOTAL	7	6			

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



Actualmente Oiarso S. Coop. cuenta con 106 personas en plantilla de las cuales 72 son mujeres (68%) y 34 hombres (32%). Se trata por lo tanto de una entidad con mayor representatividad de mujeres.

Si atendemos a la **distribución por sexos y áreas de trabajo**, la dirección no presenta equilibrio, ya que el 80% de los puestos directivos, están ocupados por hombres, incluyendo la dirección general.

En cambio, el área táctica, está bastante más equilibrada, siendo la mayoría de los puestos tácticos ocupados por mujeres ya que en esta área son el 54%. Atendiendo específicamente las áreas y departamentos que ocupan esta área puede decirse este equilibrio es general .

A su vez, el área que podría denominarse operativa es un fiel reflejo de la tendencia general de la empresa, ya que el 73% de los puestos están ocupados por mujeres.

Destaca la presencia exclusiva de mujeres en el área de servicios generales, lugar donde se ubican algunos de los puestos tradicionalmente ocupados por mujeres, en el mercado laboral. A su vez, también el área industrial está feminizada, ya que el 76% de los puestos están ocupados por mujeres.

El área técnica es paritaria y la comercial alcanza, en el mismo sentido, cotas de igualdad.

En cuanto al porcentaje de personas socias trabajadoras, éste se sitúa en un 40% sobre el total de la plantilla, mientras el porcentaje de personas trabajadoras no socias es del 47% (el resto corresponde a personal eventual, becarios/as, etc). Tanto en uno como en otro régimen el porcentaje de mujeres supera el 60%.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



Por **edades**, se trata de una empresa en la que la mayoría se sitúa en la franja de 24 a 35 (36%). No obstante, puede calificarse como una entidad muy equilibrada en cuanto a edad, ya que el 30% está en la siguiente franja (36-49) y el 27% en la restante (50-65). Por lo tanto, las responsabilidades por cuidado que podrían esperarse en función de la edad, no son determinantes.

Si atendemos al **nivel de estudios** prácticamente toda la plantilla cuenta con estudios universitarios (38%) o de formación profesional (47%). En cuanto a la plantilla que cuenta con estudios secundarios (15%) sólo está formada por mujeres.

No hay diferencias entre hombres y mujeres en lo que a la distribución de la plantilla por **tipo de contrato y jornada** y sin contar con lo que ha supuesto el incremento de plantilla para afrontar la producción derivada de la COVID-19, que no se analiza en este diagnóstico, no ha habido diferencias entre sexos.

Actualmente algo menos de la plantilla cuenta con contrato indefinido y la mayoría realiza jornada completa, el 97% en el caso de las mujeres y el 94% en el de los hombres.

Hay varios **horarios** en función del puesto y funciones que se desempeñan. Así, en aquellas personas que realizan jornada partida, el 41% de la plantilla, la entrada es entre las 8:00 y 9:00 y la salida entre las 17:00 y las 18:30 en función de la parada para la comida. El resto realiza jornada continua de 6:30 a 14:30 y hay una jornada de 10:00 a 18:30 que se da puntualmente en producción. La jornada continua de mañana la realiza un 57%. En el momento de la redacción de este diagnóstico se ha propuesto jornada de 7:00 a 15:00 al conjunto de áreas para evitar que la gente se agrupe en horario de comidas.

En cualquier caso, la empresa cuenta con espacio interior para uso como comedor y dos mesas exteriores tipo picnic. Y no se detectan desigualdades por sexo en función del horario que realizan.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



En cuanto a las **medidas de conciliación** por cuidados de menores o personas dependientes, sólo se han solicitado por parte de mujeres.

La entidad cuenta con **procesos de selección** de carácter interno o externo, con o sin apoyo de empresas de selección y no cuenta con políticas de promoción y desarrollo profesional sistematizadas aunque sí existen evaluaciones de desempeño bianuales; en este momento se están instaurando reuniones de desarrollo y feed back por lo que es un excelente contexto para dotar a estas herramientas de perspectiva de género a través del plan.

En lo que al **sistema retributivo** se refiere, la entidad cuenta con un reglamento que aplica de manera interna.

Como cabe esperar en el sector al que pertenece, Material sanitario-Gestión de muestras biológicas y medicamentos, la entidad cuenta con numerosos controles y políticas de calidad, medioambiente y seguridad. Actualmente no tienen trayectoria en igualdad o protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

En el apartado de empresa proveedoras, cuentan con consultoría externa para PRL, asesoría laboral y algunas actividades productivas y de almacén.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



En lo que la **promoción** se refiere, puede decirse que los hombres y mujeres que han respondido lo ven de manera muy diferente. Así, en el caso de ellas, el 30% cree que la promoción se hace bajo criterios de igualdad mientras que el 49% considera que no. Hay además un 21% que no sabe o no contesta. A su vez, en el caso de los hombres la mayoría, el 71%, cree que sí se hacen con criterios de igualdad, mientras que opina que no o no lo saben en un 14% respectivamente.

Oiarso S. Coop. no cuenta con **procedimientos de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo**, sin embargo, el 67% de las mujeres y el 64% de los hombres que han respondido sabrían a quién acudir ante una situación de estas características.

Uno de los aspectos que abordará el plan será la **conciliación de la vida profesional con la familiar y con la vida personal**. En general puede decirse que en la entidad las personas que han respondido no tienen problemas a la hora de conciliar estos aspectos, ya que el 76% en el caso de las mujeres y el 86% en el de los hombres dice que no los tiene. Llama la atención que ningún hombre responde que sí mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje es de un 12%.

La conciliación de la vida profesional y personal (ocio, trámites, asuntos personales) los porcentajes no varían en el caso de las mujeres, ya que el 12% responde tener problemas de conciliación frente al 79% que dice que no. Pero en el caso de los hombres, hay un 14% que afirma tenerlos. Cabe subrayar dos aspectos: el primero, el número de hombres que tiene problemas para conciliar su vida profesional y personal es superior al de las mujeres y el segundo la diferencia en el caso de los hombres a la hora de conciliar la vida profesional con la familiar o con la profesional (de 0 a 12%).

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



Destaca el poco conocimiento que la plantilla tiene de las medidas para la conciliación y la diferencia, también en este caso, de las respuestas por parte de hombres y mujeres. En el primer caso, sólo el 7% de los hombres afirma conocerlas frente al 71% que dice que no. En el caso de ellas, el 27% las conoce, frente al 58% que responde que no.

El desconocimiento de las medidas de conciliación puede deberse a numerosas razones y en algunos casos está relacionado con el uso que se haya tenido que hacer de ellas.

Con todo, el nivel de satisfacción de la plantilla con las medidas de conciliación es de 7 puntos; superior en el caso de los hombres, 7,8 e inferior en el de las mujeres, 6,6. Cabe destacar que en el análisis de los datos cuantitativos no hay ningún hombre que haya hecho uso de ellas en el último año.

Entre las razones esgrimidas para las dificultades en la conciliación destacan los cambios de horario, jornadas que se alargan, urgencia en las tareas, ausencia de algunas medidas de conciliación como puede ser teletrabajo, escaso fomento de otras como las medias jornadas, pero también la dificultad personal para la corresponsabilidad.

En cuanto a la **formación**, el 60% de las personas que han respondido creen que se ofrecen en igualdad. Este porcentaje es similar en el caso de mujeres y hombres. Sin embargo, un 21% de ellas cree que no se ofrece en igualdad, frente a ningún hombre que lo ve así. A su vez en el caso de los hombres, destaca el 43% que opta por el no sabe/no contesta.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



Entre los temas formativos que la plantilla considera más interesantes en torno a la igualdad, apenas hay diferencias entre sexos y eligen La igualdad en la empresa en primer lugar, seguido del Origen de la desigualdad entre mujeres y hombres y la construcción de los roles y estereotipos y como tercera opción el Proceso de selección no sexista. Tras estas opciones se encuentra el tema del lenguaje no sexista.

La plantilla ha participado muy activamente en la sugerencia de acciones para el fomento de la igualdad. Entre ellas destaca el propio desarrollo del plan, sensibilización, fomento de la corresponsabilidad, igualdad salarial, transparencia en los procesos de selección y promoción, y el impulso de la igualdad de oportunidades.

Este diagnóstico tiene que tener en cuenta las dificultades que el contexto de la COVID-19 ha supuesto a la hora de la comunicación a toda la plantilla no obstante la facilidad e implicación por parte de la empresa ha sido absoluta.

La Comisión de Igualdad, subraya el buen momento para la puesta en marcha del I Plan de Igualdad. Por lo que es una oportunidad para el establecimiento de criterios, procedimientos y sistématicas teniendo en cuenta la perspectiva de género.

En lo que a los costes se refiere, se dispone de tiempo, recursos humanos y recursos económicos para la implantación de las medidas de igualdad. Se propone una vigencia de 4 años para el plan, teniendo en cuenta que cada año habrá una evaluación, ajuste y programación de las medidas establecidas en el cronograma. Se ha evaluado también como coste las horas que las personas responsables tendrán que dedicar a la implantación.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



Con todo ello se cumplirá con lo establecido en la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ya que en el momento de la redacción de este diagnóstico, Oiarso alcanza, por número de plantilla, la obligatoriedad de contar con un plan de igualdad. En cualquier caso, la motivación principal responde a la necesidad de establecer procesos que garanticen la igualdad.

Además se obtendrán beneficios como mejoras en la gestión, en la calidad, satisfacción laboral, fidelización y mantenimiento de la plantilla formada en los procesos de trabajo de la entidad, y la garantía del mantenimiento de cotas de igualdad en la empresa. Se establecerán los cauces para su visibilidad, conocimiento y disfrute de toda la plantilla.

Si nos basamos en la herramienta de Emakunde Itinerarios para la Igualdad en las Organizaciones-**Berdinbide** y en las reuniones mantenidas con el grupo de trabajo podemos concluir que siendo un empresa con compromiso y sensible a la igualdad de mujeres y hombres, si atendemos a su motivación y composición, se encuentra en buena posición para el diseño e implantación del I. Plan de Igualdad.

5.COMISIÓN NEGOCIADORA DE OIARSO S.COOP, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

5.1.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE OIARSO S.COOP

NOMBRES Y APELLIDOS	REPRESENTACIÓN
MIREN SANTAMARIA	Calidad
EIDER MANSO	Personas
JAIONE ALBISTUR	Industrial
ELISA CAGIGAL	Comercial
CAROLINA FERNANDEZ	Sala blanca
LAURA AMORÓS	Sistemas generales
AMAIA ARREGI	Dpto. Financiero
ANA GRACIA	Calidad
Mª EUGENIA PUERTAS	Dpto. Financiero
AINHOA IZETA	Calidad
ENAITZ DE LAS HERAS	Calidad
JAIME ECHEVERRI	Sistemas



5.2.- FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

COMISIÓN NEGOCIADORA

- Toma de decisiones-Nivel técnico (ámbito de discusión y consenso).
- Diseñar, planificar e impulsar el proceso.
- Asegurar que la comunicación sobre el proceso se da adecuadamente y llega a toda la plantilla.

La plantilla en general: participará en la realización del diagnóstico y en el seguimiento del plan y comprenderá y se beneficiará de las medidas puestas en marcha.

- Las reuniones de la Comisión de Igualdad contarán con acta o registro a disposición de las personas de la plantilla que así lo requieran.
- Cuando en la Comisión de Igualdad quede una vacante se sustituirá por una persona del mismo departamento o categoría en el plazo de un mes contando desde la primera reunión en la que se haya dado de baja.
- Para el desarrollo del I. Plan de Igualdad la Comisión de Igualdad podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno que habrá de elaborarse en el seno de la empresa.
- La Comisión de Igualdad se reunirá como mínimo tres veces al año y la convocatoria se hará a través de la persona dinamizadora del plan.
- Cualquier persona que integre la Comisión de Igualdad podrá solicitar la convocatoria extraordinaria de reunión siempre que la petición esté razonada.
- Cuando se den discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación, se procederá a la votación entre las personas que integran la Comisión de Igualdad por parte de la empresa (la consultora externa tendrá voz pero no voto). Actuará como secretario/a el o la dinamizador/a del plan y se resolverán por mayoría simple.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical

DIRECCIÓN

- Toma de decisiones-Nivel máximo.
- Voluntad y compromiso de avanzar en la igualdad de género.
- Aprobación de la puesta en marcha del I.Plan de Igualdad.
- Voluntad y compromiso de formación en género.

CONSULTORA EXTERNA

- Apoya la toma de decisiones.
- Asesora, capacita y desarrolla las tareas que requieren mayor cualificación en materia de género.
- Resuelve las dudas y dota de las herramientas necesarias para ello a trabajadores y trabajadoras, durante todo el proceso.



5.3.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical

En cuanto al grupo clave del que depende que se desarrollen las medidas de igualdad, el grupo motor, Comisión Negociadora para la Igualdad, cuenta con capacidad de decisión dado que es parte el mismo. La implicación de toda la plantilla es clave y en ese sentido se mantiene abierto el canal de comunicación, sensibilización y formación con todos/as. Se ha creado el grupo ad-hoc para trabajar la igualdad, no obstante no se descarta la posibilidad de interacción con algún otro grupo de trabajo, dentro del carácter transversal del proceso.

En lo que a los costes se refiere, se dispone de tiempo, recursos humanos y recursos económicos para la implantación de las medidas de igualdad. Se establece una vigencia de 3 años para el plan, de manera que esté alineado con otros recurss, teniendo en cuenta que cada año habrá una evaluación, ajuste y programación de las medidas establecidas en el cronograma.

Con todo ello se cumplirá con lo establecido en la Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Además se obtendrán beneficios como mejoras en la gestión, en la calidad, satisfacción laboral, fidelización y mantenimiento de la plantilla formada en los procesos de trabajo de OIARSO S.COOP y consecución de mayores cotas de igualdad en la empresa. Se establecerán los cauces para su visibilidad, conocimiento y disfrute de toda la plantilla.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical

Con todo ello, el I. Plan de Igualdad de OIARSO S.COOP recoge las siguientes **áreas de actuación**:

- ➔ Medidas generales
- ➔ Sensibilización y formación
- ➔ Conciliación corresponsable y utilización del tiempo
- ➔ Procesos de selección y promoción y clasificación profesional
- ➔ Política salarial
- ➔ Prevención de riesgos desde la perspectiva de género
- ➔ Comunicación
- ➔ Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral
- ➔ Clientela y empresas proveedoras



6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de OIARSO S.COOP ha firmado los compromisos que a continuación se presentan.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN

La persona abajo firmante Laura Amorós Pagola en su nombre y representación de la empresa OIARSO S.COOP asume un compromiso explícito en materia de Igualdad de mujeres y hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno, y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno. Y para que así conste, firma el presente documento de compromiso para con la igualdad de mujeres y hombres en OIARSO S.COOP.

Firma:

Firmado digitalmente
por 72471806W
LAURA AMOROS (R:
F20061412)
Fecha: 2022.03.04
13:09:56 +01'00'

Laura Amorós Pagola

Dir. Financiera, Personas y Sistemas

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



COMPROMISO CON EL PROCESO DE TRABAJO

La persona abajo firmante Laura Amorós Pagola en su nombre y representación de la empresa OIARSO S.COOP manifiesta su interés en implantar la metodología participativa y con las herramientas de EMAKUNDE, para la igualdad, cuyo objetivo es reducir las brechas de género detectadas en el diagnóstico y proporcionar un recorrido en el que la organización mejore en el ámbito de la Igualdad de Mujeres y Hombres, en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno y en la prestación de sus servicios, así como en su relación con otras entidades del entorno, mediante la participación de las personas que trabajan en ella.

Este compromiso supone la participación activa y protagonista de las personas en los procesos de reflexión y en la implantación de cambios efectivos en la organización.

También este compromiso supone la aportación al proceso de trabajo de todas aquellas informaciones que vayan encaminadas a la realización de un mejor diagnóstico y plan para la igualdad de mujeres y hombres.

Se habrá de facilitar la Intervención de personal de la entidad con acceso a información sobre la gestión, relaciones laborales y actividad, y de personas internas o externas con formación en igualdad de mujeres y hombres que puedan realizar un análisis de género adecuado de los datos recogidos y de los resultados que la herramienta aporta, todo ello en el marco del modelo de la gestión avanzada.

Firma:

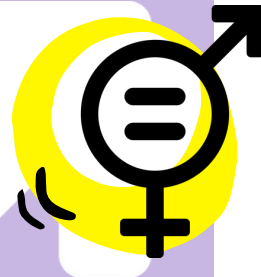
Firmado digitalmente
por 72471806W
LAURA AMOROS (R:
F20061412)
Fecha: 2022.03.04
13:09:56 +01'00'

Laura Amorós Pagola

Dir. Financiera, Personas y Sistemas

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



7. I. PLAN DE IGUALDAD, ÁMBITOS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS, MEDIDAS CONCRETAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, PRIORIZACIÓN, MEDIOS Y RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Objetivos generales del I. Plan de Igualdad

- ➔ Garantizar la continuación del proceso iniciado con el diagnóstico y diseño del I. Plan de Igualdad para la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en OIARSO S.COOP.
- ➔ Garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en las diferentes estructuras que integran la empresa, en presencia, representación y estructuras de decisión.
- ➔ Integrar la igualdad en la estrategia y gestión empresarial, de manera transversal.
- ➔ Ser referente en igualdad tanto para las empresas del sector como para las empresas del entorno.



Estructura del I. Plan de Igualdad

Para la consecución de los objetivos previstos en OIARSO S.COOP el I. Plan de Igualdad recogerá las siguientes **áreas de actuación**:

	ÁREAS	CRITERIOS
I. PLAN DE IGUALDAD DE OIARSO S.COOP	● Medidas generales ● Sensibilización eta formación ● Conciliación corresponsable y utilización del tiempo ● Procesos de selección y promoción, clasificación profesional ● Política salarial ● Prevención de riesgos desde la perspectiva de género ● Comunicación ● Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral ● Clientela y empresas proveedoras	● Objetivo general ● Objetivos específicos ● Acciones para la consecución de los objetivos ● Responsable(s) ● Plazos y fechas para la ejecución de las acciones ● Recursos necesarios para la ejecución de las acciones (materiales y humanos) ● Indicadores de cumplimiento de los objetivos y acciones

- OIARSO S.COOP contará con los registros necesarios para realizar el control y evaluación metodológica del I. Plan de Igualdad.

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



MEDIDAS GENERALES

01

OBJETIVO GENERAL

Asegurar los recursos humanos y materiales para poder llevar a cabo las acciones establecidas en este I.Plan de Igualdad de Oiarso S.Coop tendentes a conservar e incrementar las cotas de igualdad en la empresa.

Objetivo específico 1 Integrar la igualdad en la estrategia general de OIARSO S.COOP.

Acciones:

- 1.1.-Visibilizar el **compromiso de la dirección** hacia la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.
- 1.2.- **Mantenimiento de la Comisión de Igualdad** así como sus reuniones, garantizando los recursos necesarios para que pueda desarrollar su trabajo de implantación, evaluación y seguimiento (horas, formación...) del I. Plan de Igualdad.
- 1.3.- **Incorporación en la documentación de la gestión** de la entidad del principio de igualdad, así como de la existencia e implantación del plan de igualdad.
- 1.4.- **Incorporar la igualdad en la estrategia** de la empresa, como criterio de control de calidad en los indicadores e índice de satisfacción en la plantilla.

Indicadores:

- Compromiso (SI/NO), compromiso visible (SI/NO).
- N° de reuniones anuales de la Comisión de Igualdad.
- Inclusión del compromiso hacia la igualdad en la documentación interna.
- N° de documentos en los que se ha incluido el principio de igualdad.
- Inclusión de la igualdad como indicador en la herramienta utilizada para recoger datos de satisfacción de la plantilla.

Responsable(s):

Dirección- Comisión de Igualdad

Fechas previstas:

1.1.- 20221.3.- 2022
1.2.- 20221.4.- 2022

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico 2 Difusión interna y externa del I.Plan de Igualdad y puesta en marcha las acciones previstas.

Acciones: 2.1.- Crear los documentos y soportes necesarios para dar a conocer los objetivos, medidas y desarrollo del I. Plan de Igualdad de manera interna, garantizando el acceso y conocimiento del mismo a toda la plantilla . 2.2.- Crear los soportes y establecer los mecanismos adecuados para la difusión y conocimiento del I. Plan de Igualdad a todos los agentes y grupos de interés (entidades proveedoras, clientela, entidades públicas...). 2.3.- Introducir las líneas generales del I. Plan de Igualdad en la documentación o soporte utilizado para la acogida y en caso de que no lo hubiese crear un documento o soporte donde se incluyan las líneas generales del I. Plan de Igualdad dando a conocer el compromiso de la entidad en torno a la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.		Indicadores: - Documento creado y canales utilizados para dar a conocer y difundir el I. Plan de Igualdad a toda la plantilla de OIARSO S.COOP. - Nº de documentos destinados a agentes y grupos de interés en los que OIARSO S.COOP expresa su compromiso hacia la igualdad. - Introducción del I.Plan de Igualdad en el Manual de Acogida de OIARSO S.COOP.	
Responsable(s): Dirección- Comisión de Igualdad	Fechas previstas: 2.1.- 2022 2.2.- 2022	Fecha de ejecución:	Recursos: Horas de trabajo

Objetivo específico

3

Adoptar un compromiso por la igualdad explícito tanto en el ámbito interno como externo.

Acciones:		Indicadores:	
3.1.- Participar en la difusión y colaboración en aquellos días de especial significado para la igualdad, como el 8 de marzo, 25 de noviembre, etc., realizando una declaración explícita por los medios (Pag. web, redes sociales...) que se consideren adecuados para su difusión. 3.2.- Dar a conocer, apoyar y fomentar la participación de la Comisión de Igualdad en los diferentes foros en los que se trabaje la igualdad (Emakunde, Ayuntamiento, Mancomunidad, Diputación Foral de Gipuzkoa...).		• Canales y método utilizado para la difusión del compromiso de la empresa en días de especial importancia en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres. • Nº de foros organizados por diferentes entidades en los que el Comisión de Igualdad de OIARSO S.COOP ha participado.	
Responsable(s):	Fechas previstas:	Fecha de ejecución:	Recursos:
Dirección- Comisión de Igualdad	3.1.- 2022-2025* 3.2.- 2022-2025*		Horas de trabajo

(*) Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

02

OBJETIVO GENERAL

Dotar a las personas que integran la plantilla de OIARSO S.COOP en todos los niveles, de los recursos necesarios para conocer, entender, asimilar, interiorizar y de esta manera canalizar y transmitir, los conceptos relacionados con la Igualdad de Trato y Oportunidades de mujeres y hombres y más concretamente con aquellos que tienen que ver directamente con la Igualdad en la Empresa.

Objetivos específico **4** Establecer los cauces para la formación y sensibilización para todas las personas que componen la plantilla.

Acciones:

- 4.1.- Diseño y desarrollo de un programa de sensibilización y formación** teniendo en cuenta las preferencias y necesidades detectadas en la fase de diagnóstico:
- **PROPUESTA DE TEMARIO SEGÚN PRIORIDADES DETECTADAS:**
 - 1.- La igualdad en la empresa
 - 2.-Origen de la desigualdad de mujeres y hombres; construcción de los roles y estereotipos de género.
 - 3.-Procesos de selección no sexista
 - Incluir módulos de igualdad en los cursos del programa de formación general.

Indicadores:

- Diseño del programa de sensibilización y formación en igualdad (SI/NO).
- Nº Sesiones de sensibilización y formación recibidas por la plantilla de OIARSO S.COOP.
- Nº de mujeres y hombres que han participado en las sesiones de sensibilización y formación.
- Nivel de satisfacción que la plantilla tiene en torno a la formación recibida (Contenidos, metodología, horarios...)
- Informe anual sobre participación, contenidos, metodología y satisfacción en torno a la formación recibida.
- Nº de módulos de igualdad introducidos en el programa de formación anual.

Objetivo específico 5 Establecer una cultura de participación en torno a la igualdad de mujeres y hombres que puedan afectar directa o indirectamente al funcionamiento de la empresa y por tanto a las personas que la integran.

Acciones:

5.1.- Difundir y fomentar la participación de los cursos de formación que se promuevan a través de entidades como **GIZONDUZ**.

- https://www.emakunde.euskadi.eus/u72cogizon/eu/contenidos/informacion/gizonduz_intro/eu_def/index.shtml

5.2.- Difundir y fomentar la participación en los cursos e iniciativas que, en relación a la igualdad se promuevan desde diferentes **entidades públicas**.

Indicadores:

- N° de cursos promovidos por diferentes entidades en las que OIARSO S.COOP ha participado.
- Valoración sobre participación y satisfacción de los cursos organizados por diferentes entidades.

Responsable(s):

Dirección-Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

5.1.- 2022-2025*
5.2.- 2022-2025*

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

(*) Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y UTILIZACIÓN DEL TIEMPO

03

OBJETIVO GENERAL

Establecer las medidas para que las personas que integran la plantilla puedan acogerse a formas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar, entendiendo que es un recurso estratégico que genera beneficios empresariales. Mantener las existentes y avanzar en nuevas medidas. Todo ello desde una perspectiva corresponsable.

Objetivo específico 6

Facilitar medidas para que las personas que integran la empresa puedan conciliar su vida familiar, personal y profesional, desde una perspectiva de corresponsabilidad.

Acciones:

6.1.- Crear un documento que recoja las **medidas de conciliación actuales existentes** tanto en el convenio como de manera complementaria, y garantizar su difusión y conocimiento a toda la plantilla de OIARSO S.COOP.

6.2.- Asegurar que las medidas adoptadas hasta el momento se sigan **garantizando**, y **registrar documentalmente** los **acuerdos** a los que se llegue en torno a nuevas medidas derivadas de las **necesidades actuales**, aplicando criterios objetivos.

Indicadores:

- Creación del documento que recoge las medidas de conciliación (Convenio+ propias) de OIARSO S.COOP.
- Difusión del documento de medidas de conciliación a toda la plantilla (SI/NO).

Responsable(s)

Dirección- Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

6.1.- 2022
6.2.- 2022

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico

7

Fomentar una cultura de la corresponsabilidad, aspecto fundamental para la conciliación.

Acciones:

- 7.1.- Conocer a través de una encuesta u otro sistema de recogida de datos, las necesidades de la plantilla en torno a sus necesidades para la conciliación, con el mantenimiento anual de los datos, para lo que se establecerán los recursos necesarios.
- 7.2.- Favorecer que los permisos por el cuidado no sean exclusivamente un asunto que concierne a las mujeres mediante campañas de información y sensibilización, tanto para los hombres como para las mujeres.
- 7.3.- Realizar un análisis con perspectiva de género de la organización interna, con carácter anual. Analizar políticas de luces apagadas, horario de reuniones, comedor, comunicaciones internas, mails...realizando los ajustes necesarios desde una perspectiva corresponsable.

Indicadores:

- Análisis anual de necesidades en torno a la conciliación en OIARSO S.COOP (SI/NO).
- Datos recogidos mediante la herramienta para la detección de necesidades de conciliación.
- Campaña informativa para favorecer el uso compartido de mujeres y hombres de los permisos de cuidado (SI/NO)
- Nº de campañas de sensibilización realizadas en torno a la corresponsabilidad.
- Análisis de la organización interna desde la perspectiva de género (SI/NO).
- Cambios y mejoras realizadas en la organización interna.

Responsable(s):

Dirección- Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

7.1.- 2023 7.3.- 2023

7.2.- 2023

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

Objetivo específico 8 Dotar a los cuidados (de personas dependientes por diferentes causas en general o de menores en particular) del valor y la importancia que requieren mediante la sensibilización, no sólo por parte de quien los da, sino de las personas que pueden establecer las medidas para que sean compatibles con la vida laboral.

Acciones: 8.1.- Sensibilizar a la plantilla y a la dirección de la importancia del cuidado y la responsabilidad, mediante jornadas, campañas y otras medidas, garantizando que éstas lleguen de manera eficaz a toda la plantilla y a las personas que tienen responsabilidad en la toma de decisiones y concesión de permisos.		Indicadores: • N° de campañas y jornadas realizadas en OIARSO S.COOP para sensibilizar a la plantilla en torno a la corresponsabilidad.	
---	--	---	--

Responsable(s): Dirección- Comisión de Igualdad	Fechas previstas: 8.1.- 2023	Fecha ejecución:	Recursos: Horas de trabajo
---	--	-------------------------	--------------------------------------

ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

04

OBJETIVO GENERAL

Continuar en la línea marcada para que no se produzcan discriminaciones por razón de sexo en ninguna de las áreas que tienen que ver con el acceso al empleo y promoción. Asegurar que las promociones, si las hubiere, sean transparentes.

Objetivo específico

9

Asegurar el acceso y participación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección.

Acciones:

- 9.1.- Garantizar que la persona o equipo encargado de la selección de personal tiene **formación en selección no discriminatoria.**
- 9.2.- **Asegurar que en la difusión de las ofertas de empleo** no se ha incurrido en lenguaje, requisitos, medios de publicación u otros factores que pudieran ser discriminatorios. Para lo cual se podrá tener en cuenta las guías elaboradas por Emakunde para un proceso de selección no discriminatorio y para la igualdad en la contratación.

Indicadores:

- Formación en materia de selección no discriminatoria del equipo de selección (SI/NO).
- Nº de formaciones recibida en torno a la selección no discriminatoria por parte del equipo de selección de OIARSO S.COOP.
- Recogida de datos sobre la satisfacción (contenidos, metodología, aplicabilidad) en torno a la formación recibida.

Acciones:

- 9.3.- Establecer un **procedimiento para el proceso de selección con criterios no discriminatorios**. Incluir en la oferta una alusión directa a la igualdad de oportunidades en la selección.
- https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_selecc_es.pdf
- 9.4.- **Garantizar** que todos los aspectos de los **procesos de promoción** (difusión, metodología...) se efectúan teniendo en cuenta la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Indicadores:

- Revisión de las ofertas de trabajo para garantizar que no se realiza de manera discriminatoria (SI/NO).
- Elaboración del procedimiento para la consecución de la selección no discriminatoria dentro de OIARSO S.COOP (SI/NO).

Responsable(s)

Dirección- Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

9.1.- 2022-2025* 9.3.- 2022-2025*
9.2.- 2022-2025* 9.4.- 2022-2025*

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

(*) Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

POLÍTICA SALARIAL

05

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que no existe brecha salarial entre mujeres y hombres, así como la igualdad retributiva dentro de la misma categoría profesional y/o de igual valor (*)

Objetivo específico10

Asegurar que la política salarial es igualitaria.

Acciones:

- 10.1.- Garantizar una política salarial igualitaria como garantía de igualdad de mujeres y hombres, aplicando el principio de transparencia retributiva.
- 10.2.- Realizar con carácter anual y difundir de manera interna el registro salarial según lo dispuesto en Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 10.3.- Realizar una auditoría retributiva en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Indicadores:

- Auditoría según DECRETO 902/2020, del 13 de octubre , de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Realización del registro salarial (SI/NO).
- Difusión de los resultados del registro salarial (SI/NO).

Responsable(s)	Fecha prevista:	Fecha ejecución:	Recursos:
Dirección	10.1.- 2022-2025* 10.3.- 2022-2025* 10.2.- 2022-2025*		Horas de trabajo

(1) Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores)

(*) Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

COMUNICACIÓN

06

OBJETIVO GENERAL

Establecer los cauces de comunicación para que todos aquellos aspectos relacionados con la igualdad, tanto en el proceso de elaboración, en la planificación, puesta en marcha y valoración de las acciones del I. Plan de Igualdad se comuniquen de manera eficiente a todas las personas que integran la plantilla, de manera que se fomente la participación. Fijar una política de comunicación, promoción y difusión empresarial igualitaria.

Objetivo específico

11

Diseñar los cauces necesarios que faciliten el conocimiento de aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

Acciones:

- 11.1.- **Diseñar y mantener cauces de comunicación** que faciliten aspectos tanto relacionados con el plan como con la igualdad en general.
- 11.2.- **Difundir** los materiales elaborados por las entidades competentes en materia de igualdad en aquellos ámbitos que incumben a la realidad empresarial.

Indicadores:

- N° de comunicaciones realizadas en torno a temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.
- Materiales creados para la difusión de los aspectos relacionados con el I. PPlan de Igualdad.

Responsable(s)

Dirección- Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

11.1.- 2022-2025*
11.2.- 2022-2025*

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

(*) Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Objetivo específico 12

Fomentar la cultura participativa en lo que a materia de igualdad se refiere, mejorando los canales de participación

Acciones:

12.1.- Estudiar los canales existentes para la participación y mejorarlos si fuera necesario, creando si es viable, uno propio para los temas relacionados con el plan en particular y la igualdad en general.

12.2.- Asegurar una comunicación eficaz en torno a los temas relacionados con el plan de igualdad: legislación, plan de cumplimiento, formaciones, personas integrantes de la Comisión de Igualdad... En reuniones, a través de circulares, boletines u otros medios de comunicación entre la entidad y las personas trabajadoras.

Indicadores:

- Creación de un canal propio que facilite la participación de la plantilla en temas de igualdad (SI/NO).

Responsable(s):

Dirección- Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

12.1.- 2022
12.2.- 2022-2025*

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

(*) Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

Objetivo específico 13 Fijar una imagen y política de promoción y difusión empresarial igualitaria

Acciones:

13.1.- Elaboración de un documento interno que recoja los criterios para un uso no sexista del lenguaje de toda la documentación emitida, ya sea en imágenes, textos, publicidad... y fomento de su uso dentro de la empresa. Para ello se tendrá en cuenta:

- https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf
- <https://www.euskadi.eus/eusko-jauriaritza/-/liburua/euskararen-erabilera-ez-sexista>

13.2.- Acceso a la formación necesaria de las personas responsables de la comunicación a los cursos de sensibilización y formación necesaria en este ámbito.

Indicadores:

- Documento de OIARSO S.COOP sobre criterios para un uso no sexista del lenguaje (SI/NO).
- Nº de documentos revisados y adaptados en OIARSO S.COOP.
- Nº de personas de OIARSO S.COOP formadas en comunicación inclusiva, no sexista.
- Recogida de datos sobre la satisfacción (contenidos, metodología, aplicabilidad) en torno a la formación recibida.

Responsable(s):

Dirección- Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

13.1.- 2023
13.2.- 2023

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN EL ÁMBITO LABORAL

07

OBJETIVO GENERAL

Prevenir y evitar que se den casos de acoso sexual y sexista en el trabajo y establecer las medidas para su detección y eliminación cuando se dieran.
Establecer una política de tolerancia cero al acoso sexual y sexista en el entorno laboral.

Objetivo específico 14 Reconocer y dar respuesta organizacional al acoso sexual y sexista en el trabajo.

Acciones:

- 14.1.- Identificar posibles situaciones de acoso sexual y sexista** que se puedan dar en la actividad realizada en OIARSO S.COOP, más allá de la relación entre personas trabajadoras, contemplando la relación existente con proveedores y clientela.
- 14.2.- Diseño de un protocolo para la prevención del acoso sexual y sexista en el trabajo**, para lo que se tendrá en cuenta las guías de Emakunde y del Instituto de la mujer. (*)
- 14.3.- Aprobación del protocolo** por la Comisión de igualdad.
- 14.4.- Difundir el protocolo** entre la plantilla, para su conocimiento y comprensión, garantizando además su aplicación en los casos en los que sea necesario.
- 14.5.- Revisión y evaluación** periódica del protocolo para garantizar las actualizaciones necesarias.

Indicadores:

- Identificación de situaciones de acoso sexual y sexista que se puedan dar en OIARSO S.COOP (SI/NO).
- Diseño de un protocolo para la prevención del acoso sexual y sexista en OIARSO S.COOP. (SI/NO)
- Difusión del protocolo a toda la plantilla de OIARSO S.COOP (SI/NO).
- Nº de reuniones para la revisión y evaluación del protocolo y adecuaciones/actualizaciones realizadas.

Responsable(s):

Dirección- Comisión de Igualdad

Fecha previstas:

14.1.- 2022-2025* 14.3.- 2022-2025* 14.5.- 2022-2025*
14.2.- 2022-2025* 14.4.- 2022-2025*

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo

(*) • https://www.emakunde.euskadi.eus/u72-rev79con/eu/contenidos/informacion/pub_guias/eu_emakunde/adjuntos/sexu_jazarpena_eta_jazarpen_sexista_ekiditzeko_protokoloa_eu.pdf
• https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/docs/AcosoSexualRazonGenero/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo_2021.pdf

PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

08

OBJETIVO GENERAL

Establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género, más allá de aquellas relativas al embarazo, lactancia y crianza, siguiendo las recomendaciones que en materia de igualdad realiza OSALAN.

Objetivo específico

15

Redimensionar la prevención de riesgos laborales, dotando a los recursos para ello, de perspectiva de género.

Acciones:

- 15.1.- **Crear un comité** (o asignar la tarea al Comité de Salud y Seguridad, si lo hubiera) para la realización y documentación de un análisis de riesgos laborales desde la perspectiva de género.1
- 15.2.- **Tener en cuenta y aplicar las Recomendaciones** para aplicar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales de OSALAN.
- <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/pautas-para-la-integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/perspectiva-de-genero-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/es/s94-contpub/es/>
- 15.3.- **Difusión del documento resultante a toda la plantilla** garantizando su aplicación en casos en los que sea necesario.

Indicadores:

- Creación de un comité para la realización del análisis de riesgos laborales desde la perspectiva de género (SI/NO).
- Aplicación de los “12 pasos que puedes dar en tu empresa para incorporar la perspectiva de género en la SSL” (SI/NO).
- Difusión de la documentación resultante del análisis (SI/NO)

Responsable(s):	Fecha prevista:	Fecha ejecución:	Recursos:
Dirección- Comisión de Igualdad	15.1.-2023-2024 15.2.-2023-2024		Horas de trabajo

CLIENTELA Y EMPRESAS PROVEEDORAS

09

OBJETIVO GENERAL

Integrar el principio de igualdad en la selección y relaciones con entidades proveedoras y colaboradoras y clientela, así como en el servicio que ofrecen.

Objetivo específico

16

Asegurar que el principio de igualdad se incorpora en la selección como entidades proveedoras y colaboradoras.

Acciones:

- 16.1.- Analizar y en caso necesario establecer los criterios de igualdad en la incorporación a la selección como entidades proveedoras o colaboradoras.
- 16.2.- Dar a conocer a las entidades proveedoras y colaboradoras los criterios de igualdad de OIARSO S.COOP.

Indicadores:

- Documento criterios de igualdad para la incorporación de entidades proveedoras o colaboradoras (SI/NO).
- N° de proveedores a los que se les comunica los criterios de igualdad.

Responsable(s):

Dirección- Comisión de Igualdad

Fecha prevista:

16.1.- 2023
16.2- 2023

Fecha ejecución:

Recursos:

Horas de trabajo



8. AUDITORIA RETRIBUTIVA EN CUMPLIMIENTO DEL REAL DECRETO 902/2020

Dentro del ámbito de actuación correspondiente a la política salarial de este I. Plan de Igualdad, en OIARSO S.COOP S.A realizará Auditoría Retributiva en base al contenido y forma que se detallan en el Real Decreto 902/2020 para la igualdad retributiva de mujeres y hombres.

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Comunicación

La comunicación del I. Plan de Igualdad de OIARSO S.COOP se realizará desde dos ámbitos, la comunicación externa y la comunicación interna. Estos dos ámbitos se gestionarán desde la Comisión de Igualdad y los canales utilizados será los que hasta ahora ha venido utilizando la empresa.

Estrategia de implantación y evaluación

La evaluación tendrá los siguientes **objetivos**:

- Conocimiento del nivel de cumplimiento de los objetivos del I. Plan de Igualdad.
- Análisis del desarrollo del I. Plan de Igualdad.
- Reflexión en torno a la continuidad de acciones concretas (debido a que ciertas acciones necesitan más tiempo para la consecución del objetivo al que acompañan).
- Identificación de nuevas necesidades para la consecución de la igualdad en la empresa.

La evaluación del I. Plan de Igualdad se estructura en estos tres **EJES**:

Evaluación de RESULTADOS	• Nivel de cumplimiento de los objetivos del I. Plan de Igualdad. • Nivel de superación de las desigualdades detectadas en la fase de diagnóstico. • Nivel de cumplimiento de los resultados previstos.
Evaluación del PROCESO	• Nivel de desarrollo de las medidas puestas en marcha. • Nivel de dificultad en la aplicación y desarrollo de las medidas. • Tipo de dificultades y soluciones aplicadas. • Adaptación de las medidas, cambios realizados y desarrollo de los mismos.
Evaluación del IMPACTO	• Cambios en la empresa en torno a la igualdad de oportunidades. • Cambios en la estructura de la empresa, gestión de personas etc... • Disminución de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

- La Comisión de Igualdad ha consensuado las hojas de seguimiento y se utilizarán para evaluar el cumplimiento de cada medida.
- La valoración del proceso se llevará a cabo mediante reuniones y cuestionarios.
- Al mismo tiempo se utilizará material que Emakunde dispone para realizar la evaluación.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

a) Evaluación de resultado. Indicadores

➔ Nivel de ejecución del I.Plan de Igualdad. Cantidad de medidas adoptadas en la empresa

ÁREA	NUEVAS MEDIDAS	ANTERIORES
Medidas generales		
Sensibilización y formación		
Conciliación corresponsable y utilización del tiempo		
Acceso al empleo, selección y promoción		
Política salarial		
Comunicación		
Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral		
Prevención de riesgos con perspectiva de género		
Clientela y empresas proveedoras		
TOTAL		

→ Personas beneficiarias

ÁREA	PERSONAS BENEFICIARIAS		
	CANT. MUJERES	CANT. HOMBRES	TOTAL
Medidas generales			
Sensibilización y formación			
Conciliación corresponsable y utilización del tiempo			
Acceso al empleo, selección y promoción			
Política salarial			
Comunicación			
Prevención del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral			
Prevención de riesgos con perspectiva de género			
Clientela y empresas proveedoras			
TOTAL			

- ➔ Nivel de desarrollo de los objetivos planteados.
- ➔ Impacto no previsto en el I.Plan de Igualdad.
- ➔ Otros.

b) Evaluación del proceso

- ➔ Nivel de sistematización de los procedimientos.
- ➔ Información a la plantilla y nivel de difusión.
- ➔ Nivel de adaptación de los recursos humanos.
- ➔ Nivel de adaptación de los recursos materiales.
- ➔ Nivel de adaptación de las herramientas utilizadas para la recogida de datos.
- ➔ Adecuación de los indicadores utilizados. Facilidades y dificultades en la recogida de datos necesaria para el análisis de los indicadores.
- ➔ Incidencias y dificultades a la hora de poner en marcha la acción prevista.
- ➔ Capacidad de solucionar todas aquellas incidencias y dificultades detectadas.
- ➔ Otras cuestiones.

c) Evaluación de impacto

- ➔ En este punto deberemos analizar si el nivel de desigualdad ha disminuido. En este caso, cuales son los factores internos que lo han propiciado.
- ➔ Cambios en torno a la plantilla (superación de estereotipos, creencias, opiniones...).
- ➔ Opinión de la plantilla en torno a la igualdad.
- ➔ Cambios y mejoras en la cultura empresarial.
- ➔ Cambios y mejoras en la imagen empresarial.
- ➔ Mejora de las condiciones laborales.
- ➔ Crecimiento del nivel de conocimiento y sensibilización den torno a la igualdad.
- ➔ Otras cuestiones.

10. ANEXOS

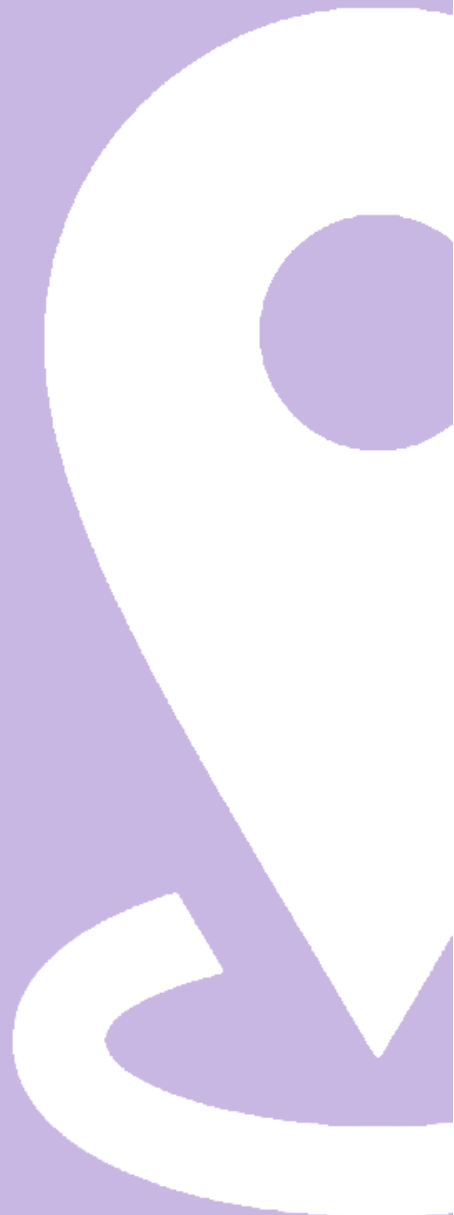
FICHA DE SEGUIMIENTO

Nº FICHA:

ÁREA Y ACCIÓN:		F. INICIO:	F. FINAL:
OBJETIVO:	DESCRIPCIÓN:		
HERRAMIENTA SEGUIMIENTO:	DIRIGIDO A:		
RESPONSABLE (S):	Nº PARTICIPANTES:		

I. PLAN DE IGUALDAD

Bexen medical



RECURSOS PREVISTOS PARA LA ACCION

DESARROLLO-COMENTARIO

11. APROBACIÓN DEL I. PLAN DE IGUALDAD DE OIARSO S.COOP

Las y los miembros de la Comisión Negociadora aprueban el I. Plan de Igualdad de OIARSO S.COOP.

FIRMAS;

Firmas;



Bexen medical