

MANCOMUNIDAD
DE MONTEJURRA



JURRAMENDIKO
MANKOMUNITATEA



I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y ASOCIACIÓN TEDER (2020-2024)



Razón social: MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y ASOCIACIÓN TEDER

Asistencia técnica: ERABERRIA GUNEA SL.

Fecha de aprobación del Plan:

ÍNDICE

	Pág.
1. PRESENTACIÓN	3
2. PROCESO ELABORACIÓN	5
3. I PLAN PARA LA IGUALDAD (2020-2024)	6
3.1. Estructura	6
3.2. Despliegue del Plan	7
3.3. Implantación, seguimiento y evaluación	20

1. PRESENTACIÓN

MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA_JURRAMENDIKO MANKOMUNITATEA es un Ente Local, con personalidad y capacidad jurídica propia independiente de la de sus miembros, que surge en el año 1981 con el nombre de “Mancomunidad de Aguas de Montejurra” de la asociación entre sí de 16 municipios de la comarca de Tierra Estella, tras otros precedentes como la Mancomunidad de Irantzu (constituida por las localidades de Allo, Villatuerta, Andosilla y Lerín) y la Mancomunidad de Oteiza, Murillo, Grocin y Zurucuáin para la realización en común de las obras necesarias para el abastecimiento de agua.

A partir de 1989 la Mancomunidad amplía su objeto social para posibilitar su funcionamiento como Mancomunidad de Servicios Municipales. A lo largo de estos años se han adherido nuevos municipios a la entidad hasta incorporar la práctica totalidad de los Ayuntamientos de la Merindad de Estella. Especialmente a partir de 1990, cuando se inició la prestación del servicio de Recogida y Tratamiento de los Residuos Urbanos y el abastecimiento en alta a nuevas localidades.

Es importante reseñar que en Mancomunidad de Montejurra están incluidas las dos empresas que la componen: SMSA y SERTECMA, S.L. Es en el año 1990 cuando la ORVE de Tierra Estella se adscribió a la Mancomunidad de Montejurra y es gestionada por la sociedad SERTECMA, S.L.

TEDER, Tierra Estella Desarrollo Rural, es una asociación sin ánimo de lucro constituida en diciembre de 1996 con el objetivo de favorecer el desarrollo económico y social de la comarca de Tierra Estella, espacio situado en el cuadrante Sur-Occidental de la Comunidad Foral de Navarra.

La Asociación está compuesta por Nuestros asociados representan a las entidades públicas y privadas de la comarca, que trabajan por y para el impulso el desarrollo integral de la zona, a través de nuestros órganos de gobierno (Asamblea y Junta Directiva)

El plan para la Igualdad de mujeres y hombres que os presentamos es el primero que hacemos en MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y TEDER. Se trata de un plan que parte de un diagnóstico previo que nos ha permitido detectar las áreas de mejora y las fortalezas de SMSA, TEDER y SERTECMA en relación a la igualdad de mujeres y hombres

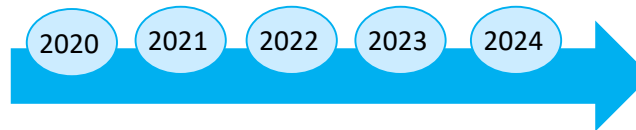
¿POR QUÉ UN PLAN PARA LA IGUALDAD EN MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y TEDER?

Son varias los porqués que nos han llevado a abordar este proyecto y nos gustaría compartirlos con todas las personas que estáis leyendo este documento:

- Porque la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres refuerzan los valores éticos de la entidad.
- Porque queremos cumplir con las obligaciones en materia de igualdad recogidas tanto en la normativa de aplicación como en los planes de las administraciones públicas con las que nos relacionamos.
- Porque podemos ser un referente para las entidades locales a las que prestamos servicios.
- Porque compartimos opinión de que la desigualdad de género es uno de los principales problemas que afecta a nuestra sociedad y queremos contribuir a su eliminación.
- Porque nos parece importante asegurar un ambiente de trabajo donde las personas se sientan cómodas y seguras.
- Porque queremos seguir avanzando en las cuestiones que el diagnóstico nos ha demostrado que podemos mejorar.

2. PROCESO ELABORACIÓN

El primer plan para la igualdad de MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y TEDER tiene una duración de 5 años, 2020-2024 y es de aplicación a todas las personas que integramos SMSA, TEDER Y SERTECMA.



El proceso de elaboración del Plan ha sido abordado en diversos pasos:

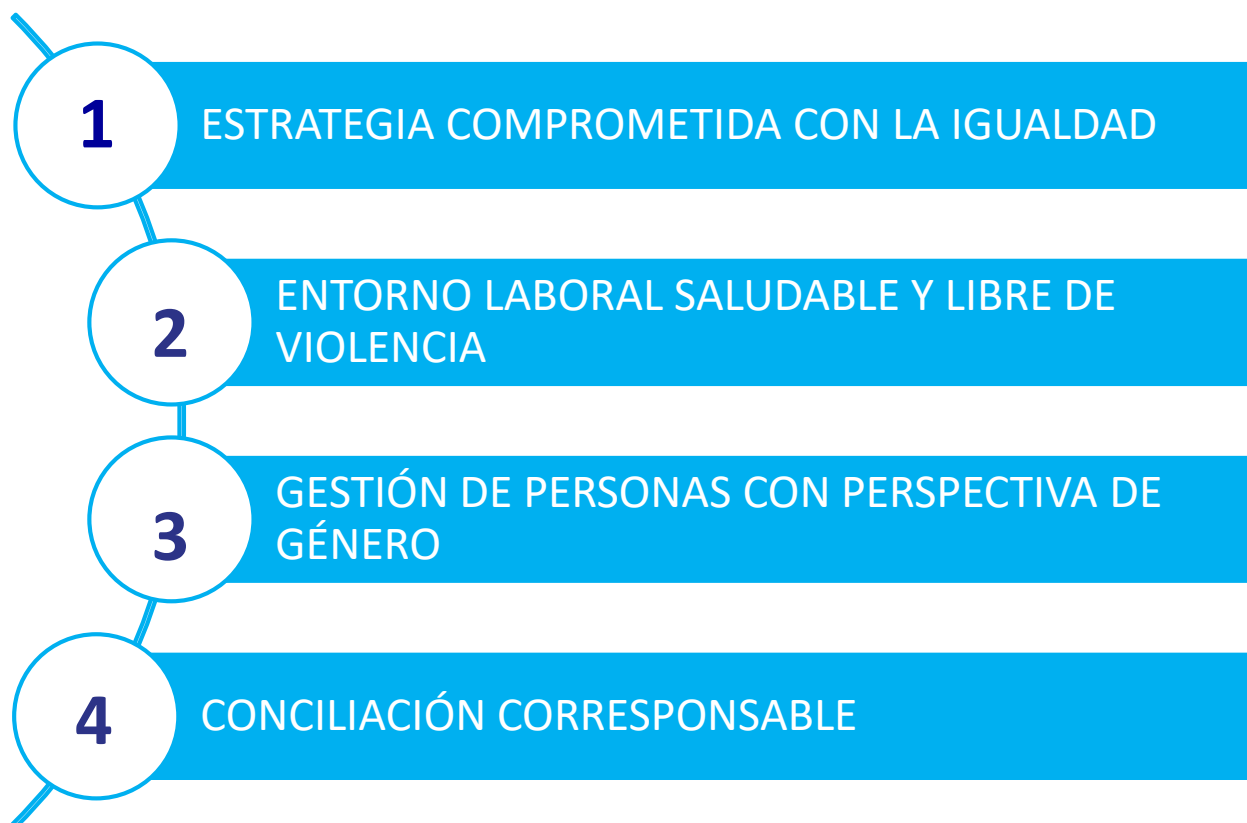
- ❖ Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- ❖ Definición de objetivos y diseño de acciones para alcanzar los objetivos propuestos.
- ❖ Designación de responsables, recursos necesarios, presupuesto, cronograma e indicadores para cada objetivo.
- ❖ Redacción del Plan para la Igualdad.
- ❖ Aprobación del Plan para la Igualdad por parte de Presidencia y Gerencia de MANCOMUNIDAD Y TEDER y, comunicación a la plantilla.

Durante todo el proceso se ha contado con la asistencia técnica de ERABERRIA GUNEA SL

3. I PLAN PARA LA IGUALDAD (2020-2024)

3.1 ESTRUCTURA

El I Plan para la igualdad de MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA está estructurado en 4 LÍNEAS DE ACTUACIÓN, que se detallan a continuación :



3.2 DESPLIEGUE DEL PLAN

LINEA 1. ESTRATEGIA COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1.1.						CONSOLIDAR Y SISTEMATIZAR LA COMISIÓN DE IGUALDAD.				
ACCIONES						RESPONSABLE				
Definir:						<ul style="list-style-type: none"> • Las funciones y cometidos a abordar por la Comisión de Igualdad. • Las personas/puestos que la integran. Procedimiento de elección y rotación. • La persona/puesto responsable de igualdad dentro del organigrama de las empresas. • El modo de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones. 				
<ul style="list-style-type: none"> • Las funciones y cometidos a abordar por la Comisión de Igualdad. • Las personas/puestos que la integran. Procedimiento de elección y rotación. • La persona/puesto responsable de igualdad dentro del organigrama de las empresas. • El modo de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones. 										
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES					VALOR 2019
					<ul style="list-style-type: none"> • Relación de personas, funciones y responsable de Igualdad definidas. • Nº de reuniones/año de la Comisión de Igualdad 					No procede
RECURSOS		101 horas de dedicación								

LINEA 1. ESTRATEGIA COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1.2.		REALIZAR EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD.					
ACCIONES						RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> Realizar reuniones en todas las plantas para comunicar la aprobación del Plan para la Igualdad y presentar los principales objetivos y medidas del mismo. Diseñar elementos comunicativos para remitir por mail, colgar en tablones o lugares estratégicos de la organización durante los meses siguientes a la presentación del Plan. Mantener reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad para realizar el seguimiento del periodo anterior y planificar la implantación del siguiente. Enviar comunicados internos en relación a las medidas que vayan desarrollándose. Realizar un informe de seguimiento anual: grado de implantación, resultados obtenidos, dificultades... Se informará a la plantilla sobre el seguimiento realizado. Al finalizar la vigencia del Plan, realizar la evaluación del mismo, analizando el grado de realización y los resultados alcanzados, y se definirá un nuevo Plan para la Igualdad. 						<ul style="list-style-type: none"> Dirección TEDER - Irache Roa Gerencia SMSA - Nicolás Ulibarri 	
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES		VALOR 2019
RECURSOS		355 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> Nº comunicados internos relacionadas con el Plan para la Igualdad. Nº Informes de Seguimiento 		<p>No procede</p> <p>No procede</p>

LÍNEA 1. ESTRATEGIA COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1.3.		INCLUIR VARIABLE SEXO EN BASES DE DATOS, FORMULARIOS, DOCUMENTOS Y ENCUESTAS INTERNAS Y EXTERNAS.				
ACCIONES						RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar qué informes hay en cada entidad y decidir cuáles son significativos. • Incluir de forma progresiva la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo. • Explotar la información obtenida incluyendo el sexo entre las variables a tener en cuenta. • Desagregar los datos por sexo en los análisis referidos a las plantillas de las 3 entidades. 						<ul style="list-style-type: none"> • Administrativa de abonados - Maria Puy Jordana • Administrativa de RRHH - Marian Diez, • Técnico del punto INFO ENERGIA TEDER - David Labeaga • SERTECMA. Elena Astiz
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES	VALOR 2019
RECURSOS		203 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> • Nº de soportes/año en los que se ha incluido la variable sexo. • Nº Informes en los que se explota 	<p>No procede</p> <p>No procede</p>

LINEA 1. ESTRATEGIA COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1.4.		VISIBILIZAR Y FOMENTAR NUESTRO COMPROMISO POR LA IGUALDAD, INTERNA Y EXTERNAMENTE.									
ACCIONES											RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> Integrar en el Plan de formación anual del personal actividades formativas relacionadas con la igualdad (enlazarlas con las acciones anuales del Plan, formación específica Comisión de Igualdad, utilizar recursos públicos,...). Contactar con el INAI y Técnicas de Igualdad de los Ayuntamientos mancomunados para conocer su oferta formativa e informar al resto de la plantilla. Participar y promocionar interna y externamente (web, correo electrónico, instalaciones internas...) las campañas del 8 de Marzo y 25 de Noviembre promovidas por organismos públicos. Establecer pautas generales para un uso no sexista del lenguaje e imágenes en documentos internos y externos de MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA y TEDER. Revisar y modificar documentación y páginas WEB para manifestar nuestro compromiso con la igualdad, adaptarlas a un lenguaje de carácter no sexista siguiendo pautas generales y periodicidad establecida. 											• Responsable Laboratorio SMSA - María Chaudarcas
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES						VALOR 2019
RECURSOS		203 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> % de personas con formación en igualdad por nivel (estratégico/táctico/operativo) 						0
					<ul style="list-style-type: none"> % de la representación legal con formación en igualdad 						0
					<ul style="list-style-type: none"> % que creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en las 3 entidades 						40% mujeres 22% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> % de soportes comunicativos que respetan un uso no sexista del lenguaje. 						No procede

LINEA 1. ESTRATEGIA COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1.5.	MEJORAR LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS.					
ACCIONES					RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el nivel de cumplimiento de las cláusulas incluidas en los contratos que se hayan realizado con una periodicidad anual. • Identificar las dificultades encontradas por el personal de SMSA Y TEDER encargado de su inclusión y por las empresas licitadoras. • Elaborar un informe en el que se recogerán propuestas de mejora. • Definir cláusulas y verificadores que favorezcan la respuesta de las empresas que concursan y la valoración por parte del personal de contratación. 					<ul style="list-style-type: none"> • Dirección TEDER - Irache Roa • Gerencia SMSA - Nicolás Ulibarri 	
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES	VALOR 2019
					<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los requerimientos de igualdad especificados en las cláusulas de los contratos realizados. 	No procede
RECURSOS		152 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> • Nº de propuestas de mejora recogidas 	No procede

LINEA 2. ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA

OBJETIVO 2.1.		ELABORAR UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.											
ACCIONES												RESPONSABLE	
<ul style="list-style-type: none"> Formar un grupo de trabajo compuesto por la Comisión de igualdad y responsables de salud laboral de SMSA Revisar el marco teórico y legislativo existente. Valorar la necesidad de tener un protocolo por entidad. Analizar modelos de protocolos que nos permitan tomar decisiones sobre: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ámbito de aplicación <input type="checkbox"/> Ejemplos de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. <input type="checkbox"/> Procedimiento preventivo. <input type="checkbox"/> Asesoría confidencial. <input type="checkbox"/> Procedimiento de garantía. <input type="checkbox"/> Faltas y sanciones según convenio. Aprobar el protocolo por la Dirección. Realizar el seguimiento anual de los casos habidos y de la adaptación del protocolo. 												<ul style="list-style-type: none"> Técnica de Oficina Técnica SMSA - Joana Gutiérrez Departamento Jurídico SMSA – Amaya Janices Representante de los trabajadoras y trabajadores - Juan Bermejo 	
2020		2021		2022		2023		2024		INDICADORES		VALOR 2019	
RECURSOS		317 horas de dedicación								• Nº de casos de acoso sexual denunciados al año en MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y/O TEDER		0	
										• Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados al año en MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y/O TEDER		0	
										• Nº personas que señalan en la encuesta haber sufrido acoso sexual en MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y/O TEDER		0	
										• Nº personas que señalan en la encuesta haber sufrido acoso por razón de sexo en MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y/O TEDER		0	

LINEA 2. ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA

OBJETIVO 2.2.		DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.				
ACCIONES						RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Presentar el protocolo a todas las plantillas mediante reuniones en las distintas sedes y plantas. El objetivo de estas reuniones es el procedimiento de actuación y los nombres de quienes integran la asesoría confidencial. Estas sesiones servirán también para sensibilizar y prevenir el acoso. • Remitir el protocolo por correo electrónico a todo el personal y/o ponerlo en la intranet. • Entre las comunicaciones sobre el plan Para la Igualdad, incluir información sobre la prevención y actuación ante el acoso y el protocolo. • Recoger dudas y sugerencias de las personas en relación al protocolo. 						<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de Oficina Técnica SMSA - Joana Gutiérrez • Departamento Jurídico SMSA – Amaya Janices • Representación de trabajadoras y trabajadores - Juan Bermejo
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES	VALOR 2019
RECURSOS		190 horas de dedicación			• % de personas informadas	No procede
					• Nº de sugerencias recogidas	No procede

LINEA 2. ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA

OBJETIVO 2.3.		INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN NUESTRO SISTEMA DE PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD.										
ACCIONES												RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar al Servicio de Prevención ajeno la existencia de nuestro Plan de Igualdad, y la necesidad de incluir la perspectiva de género en nuestro sistema de prevención. • Analizar resultados de la encuesta de riesgos psicosociales desde una perspectiva de género (inclusión de variable sexo). Definir un plan de acción derivado. • Trasladar a la asistencia técnica externa información sobre sistemas de prevención y vigilancia de la salud con perspectiva de género. (Guías, jornadas, manuales, etc.). 												<ul style="list-style-type: none"> • Jefatura de Operaciones de SMSA – Víctor Pinillos
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES						VALOR 2019	
RECURSOS		127 horas de dedicación Coste asistencia técnica externa			<ul style="list-style-type: none"> • Nº acciones de mejora identificadas. • Nº acciones de mejora abordadas 						No procede	
											No procede	

LINEA 3. GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 3.1.		GARANTIZAR SISTEMAS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN CON CRITERIOS IGUALITARIOS.										
ACCIONES												RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Documentar nuestros procedimientos de selección y promoción, utilizando como referencia alguna de las guías para procesos de selección y promoción no discriminatorios publicadas por organismos oficiales. • Revisar la descripción de puestos desde una perspectiva de género: lenguaje, estereotipos, requisitos,... • En casos de sustituciones, valorar si puestos ocupados por hombres pueden ser sustituidos por mujeres y hacerlo visible. • Utilizar un lenguaje inclusivo en los anuncios de selección. • Comunicar al personal interno, empresas contratadas para procesos de selección,... nuestra disposición a recibir Curriculum y contratar mujeres para puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas. 												<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia SMSA - Nicolás Ulibarri • Dirección de personal - Fernando Ramirez • Dirección TEDER - Irache Roa
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES							VALOR 2019
RECURSOS		228 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> • % que consideran que la selección de personal en MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y TEDER garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres 							79% mujeres 63% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres en las incorporaciones de los últimos 4 años 							18%
					<ul style="list-style-type: none"> • % que consideran que la promoción interna en MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y TEDER garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. 							52% mujeres 60% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de selección analizado y documentado. 							No procede
					<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de promoción analizado y documentado 							No procede

LINEA 3. GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 3.2.		ASEGURAR EL RESPETO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR.									
ACCIONES											RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los factores que influyen en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres. • Sistematizar y procedimentar el sistema de retribución. • Trasladar a las plantillas de las 3 empresas información sobre los criterios aplicados para el cálculo de los salarios. (directriz transparencia salarial) 											<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia SMSA - Nicolás Ulibarri • Dirección de personal - Fernando Ramirez
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES						VALOR 2019
RECURSOS		152 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> • % que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. • Brecha salarial total y por puestos. 						68% mujeres 84% hombres

LINEA 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO 4.1.		IDENTIFICAR LAS DIFICULTADES RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA.										
ACCIONES												RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Recoger las medidas para la conciliación existentes en cada una de las 3 entidades e informar de ello a cada plantilla (códigos para salir por cuestiones personales, etc). • Realizar una encuesta para conocer las necesidades reales de las plantillas en términos de conciliación. • Identificar las situaciones diferenciales que se dan y aglutinarlas por servicios. • Analizar las solicitudes de medidas para la conciliación recogidas cada año, tanto las aceptadas como las rechazadas, y valorar si hay elementos que puedan tenerse en cuenta para plantear mejoras. • Estudiar medidas aplicadas por otras organizaciones del mismo u otro sector. • Analizar su idoneidad para cada una de las 3 entidades y en concreto para qué grupos o colectivos. 												<ul style="list-style-type: none"> • Dirección TEDER-Irache Roa • Encargado recogida SMSA - Javier Zúñiga
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES							VALOR 2019
RECURSOS		203 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> • % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, desagregado por sexo. 							64% mujeres 68% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> • % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, desagregado por sexo. 							40% mujeres 14% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> • Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo. 							6,40 mujeres 6,49 hombres

LINEA 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO 4.2.		PROPONER MEDIDAS QUE DEN RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN Y ESTUDIAR SU VIABILIDAD EN EL FUNCIONAMIENTO DE MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA.									
ACCIONES											RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un proyecto piloto que permita estudiar la viabilidad y posibilidad de implantación de medidas de conciliación en puestos concretos. • Hacer una selección de medidas que a priori se valoren interesantes para los puestos en los que se hayan identificado mayores problemas de conciliación y proponer su implantación durante un periodo de prueba. • Seleccionar un grupo de personas para el proyecto piloto. • Hacer seguimiento del funcionamiento. • Identificar mejoras y proponer adaptaciones. • La propuesta resultante se presentará a la dirección para su negociación y aprobación. • Aprobar la propuesta del proyecto piloto por parte de la Junta Directiva y devolución. 											<ul style="list-style-type: none"> • Dirección TEDER-Irache Roa • Encargado recogida SMSA - Javier Zúñiga
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES						VALOR 2019
RECURSOS		304 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción de las personas participantes del Proyecto Piloto con las medidas adoptadas, desagregado por sexo. 						No procede
					<ul style="list-style-type: none"> • Nº de propuestas de mejora. 						No procede
					<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas implantadas. 						No procede

3.3 IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad, una vez reformulada su composición, será quien se encargue de la coordinación e implantación del mismo.

Entre las principales funciones que asumirá la Comisión están las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el I. Plan para la Igualdad.
- Informar y aclarar las dudas que surjan en la plantilla en relación al I. Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al I. Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del I. Plan para la Igualdad.

Para la implantación del presente Plan, la Comisión de Igualdad seguirá las pautas descritas en las fichas de medidas recogidas en este documento así como la planificación temporal pautada.

COMUNICACIÓN

El Plan será comunicado al total de la plantilla. A continuación se recogen los momentos e hitos clave:

- Comunicación del I. Plan para la Igualdad antes de su aprobación. Una vez finalizada la elaboración del documento del I. Plan para la Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad, se realizarán 4 sesiones presenciales de presentación, en el mes de febrero, que servirán para recoger propuestas y comentarios.
- Puesta a disposición de todas las plantillas del documento final aprobado.
- Comunicación anual del grado de avance de la implantación del Plan y de las medidas a abordar durante el siguiente año.
- Al final de cada año, una vez realizados los informes de seguimiento del Plan, se informará a la plantilla acerca del grado de implantación del Plan. Asimismo, y tal y como se recoge en la medida 1.2. del Plan, se informará puntualmente al total de la plantilla sobre las principales medidas realizadas y su impacto.
- Comunicación de la evaluación del I. Plan para la Igualdad. Una vez finalizada la vigencia del I. Plan para la Igualdad 2020-2024, se hará la evaluación del mismo. Se comunicará a la plantilla los resultados del Plan así como el impacto de este.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se realizarán informes de seguimiento del I. Plan para la Igualdad. En estos informes se recogerán, entre otras cuestiones, las medidas abordadas, las no abordadas, una reflexión acerca de por qué no han sido abordadas, los recursos empleados, así como otras dificultades y apoyos identificados. La Comisión de Igualdad será la encargada de la coordinación y la elaboración de los informes de seguimiento.

Una vez finalizada la vigencia del I. Plan, se realizará la evaluación del mismo. En base a los informes de seguimiento realizados anualmente se analizará el grado de ejecución del Plan. En esta evaluación se pondrá énfasis en los indicadores I. Plan en relación a las brechas de género detectadas en el diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres. La evaluación se completará con una reflexión cualitativa sobre las dificultades encontradas, modo de solucionarlas, agentes, recursos y estrategias clave identificadas.

MANCOMUNIDAD
DE MONTEJURRA



JURRAMENDIKO
MANKOMUNITATEA



I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y ASOCIACIÓN TEDER (2020-2024)

