

# **I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN SERVICIOS DE MONTEJURRA SA**

**(2020-2024)**



*Razón social: SERVICIOS DE MONTEJURRA, S.A.*

*Asistencia técnica: ERABERRIA GUNEA SL.*

*Fecha de aprobación del Plan:*

# ÍNDICE

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

# 1. PRESENTACIÓN

Mancomunidad de Montejurra 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.

Mancomunidad de Montejurra lleva a cabo la mayor parte de su gestión a través de la empresa pública Servicios de Montejurra, S.A. (SMSA).

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

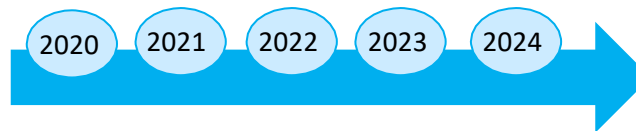
## ¿POR QUÉ UN PLAN PARA LA IGUALDAD EN SMSA?

Son varios 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 SMSA tiene una duración de 5 años, 2020-2024 y es de aplicación a todas las personas que prestan servicios en la misma.



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

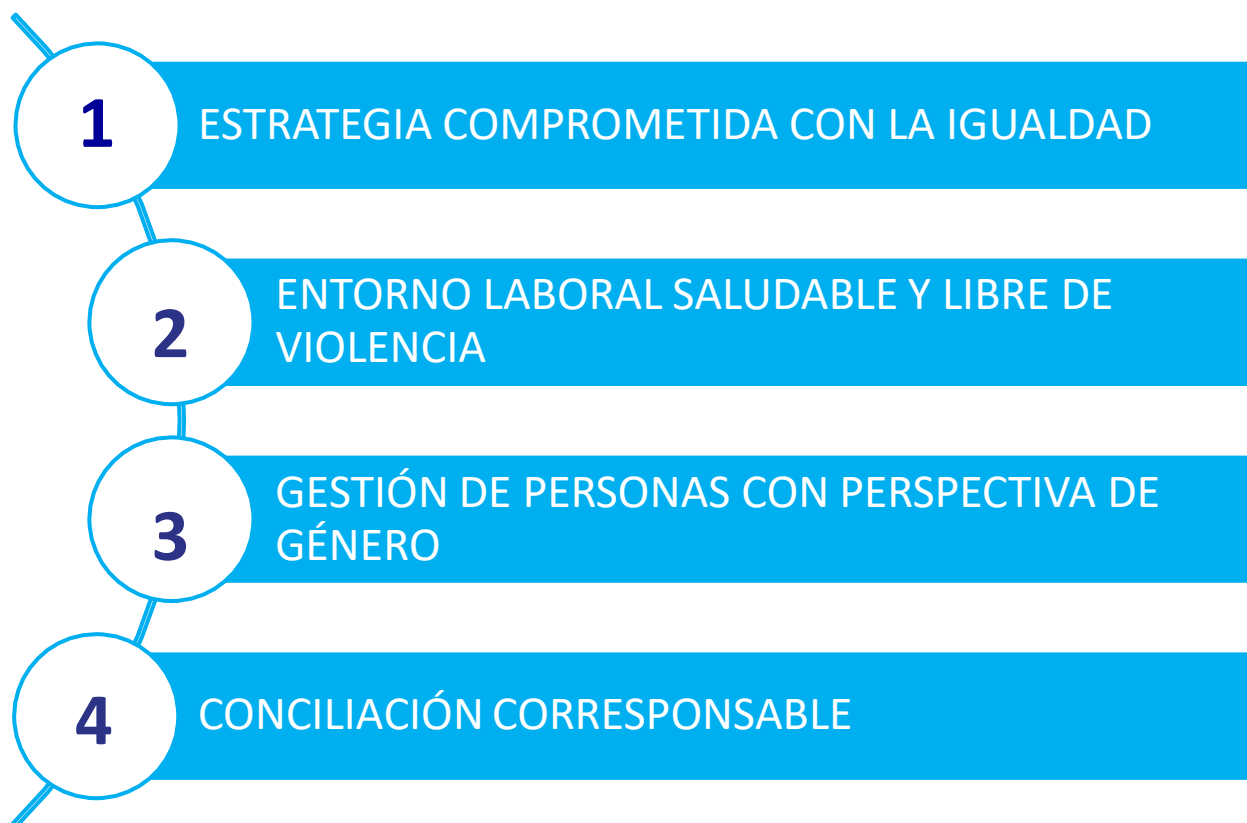
- ❖ Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- ❖ Definición de objetivos y diseño de acciones para alcanzar los objetivos propuestos.
- ❖ Designación de responsables, recursos necesarios, presupuesto, cronograma e indicadores para cada objetivo.
- ❖ Redacción del Plan para la Igualdad.
- ❖ Aprobación del Plan para la Igualdad por parte de Presidencia y Gerencia de SMSA 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 SMSA está estructurado en 4 LÍNEAS DE ACTUACIÓN, que se detallan a continuación:



### 3.2 DESPLIEGUE DEL PLAN

#### LINEA 1. ESTRATEGIA COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD

<b>OBJETIVO 1.1.</b>						<b>CONSOLIDAR Y SISTEMATIZAR LA COMISIÓN DE IGUALDAD.</b>	
<b>ACCIONES</b>						<b>RESPONSABLE</b>	
Definir: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las funciones y cometidos a abordar por la Comisión de Igualdad.</li> <li>• Las personas/puestos que la integran. Procedimiento de elección y rotación.</li> <li>• La persona/puesto responsable de igualdad dentro del organigrama de la empresa.</li> <li>• El modo de funcionamiento y la periodicidad de las reuniones.</li> </ul>						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia SMSA - Nicolás Ulbarri</li> </ul>	
<b>2020</b>	2021	2022	2023	2024	<b>INDICADORES</b>		<b>VALOR 2019</b>
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de personas, funciones y responsable de Igualdad definidas.</li> <li>• Nº de reuniones/año de la Comisión de Igualdad</li> </ul>		No procede
<b>RECURSOS</b>		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.				
<b>ACCIONES</b>						<b>RESPONSABLE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar reuniones en todas las plantas para comunicar la aprobación del Plan para la Igualdad y presentar los principales objetivos y medidas del mismo.</li> <li>Diseñar elementos comunicativos para remitir por mail, colgar en tabloneros o lugares estratégicos de la organización durante los meses siguientes a la presentación del Plan.</li> <li>Mantener reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad para realizar el seguimiento del periodo anterior y planificar la implantación del siguiente.</li> <li>Enviar comunicados internos en relación a las medidas que vayan desarrollándose.</li> <li>Realizar un informe de seguimiento anual: grado de implantación, resultados obtenidos, dificultades... Se informará a la plantilla sobre el seguimiento realizado.</li> <li>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.</li> </ul>						<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia SMSA - Nicolás Ulibarri</li> <li>Asesoría Jurídica SMSA- Amaya Janices</li> </ul>
2020	2021	2022	2023	2024	<b>INDICADORES</b>	
					<b>VALOR 2019</b>	
<b>RECURSOS</b>		355 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº comunicados internos relacionadas con el Plan para la Igualdad.</li> </ul>	No procede
					<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº Informes de Seguimiento</li> </ul>	No procede



## 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"> <li>• Analizar qué informes existen y decidir cuáles son significativos.</li> <li>• Incluir de forma progresiva la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.</li> <li>• Explotar la información obtenida incluyendo el sexo entre las variables a tener en cuenta.</li> <li>• Desagregar los datos por sexo en los análisis referidos a la plantilla.</li> </ul>						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrativa de abonados - Maria Puy Jordana</li> <li>• Administrativa de RRHH - Marian Diez,</li> </ul>
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES	VALOR 2019
RECURSOS		203 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de soportes/año en los que se ha incluido la variable sexo.</li> <li>• Nº Informes en los que se explota</li> </ul>	No procede
						No procede

# 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"> <li>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,...).</li> <li>Contactar con el INAI y Técnicas de Igualdad de los Ayuntamientos mancomunados para conocer su oferta formativa e informar al resto de la plantilla.</li> <li>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.</li> <li>Establecer pautas generales para un uso no sexista del lenguaje e imágenes en documentos internos y externos de SMSA o Mancomunidad de Montejurra.</li> <li>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.</li> </ul>													<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable Laboratorio - María Chaudarcas</li> </ul>
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES								VALOR 2019
RECURSOS		203 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas con formación en igualdad por nivel (estratégico/táctico/operativo)</li> </ul>								0
					<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la representación legal con formación en igualdad</li> </ul>								0
					<ul style="list-style-type: none"> <li>% que creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en las 3 entidades</li> </ul>								40% mujeres 22% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> <li>% de soportes comunicativos que respetan un uso no sexista del lenguaje.</li> </ul>								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.					
<b>ACCIONES</b>						<b>RESPONSABLE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar el nivel de cumplimiento de las cláusulas incluidas en los contratos que se hayan realizado con una periodicidad anual.</li> <li>• Identificar las dificultades encontradas por el personal de SMSA encargado de su inclusión y por las empresas licitadoras.</li> <li>• Elaborar un informe en el que se recogerán propuestas de mejora.</li> <li>• Definir cláusulas y verificadores que favorezcan la respuesta de las empresas que concursan y la valoración por parte del personal de contratación.</li> </ul>						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia - Nicolás Ulibarri</li> </ul>	
2020	2021	2022	2023	2024			
<b>INDICADORES</b>						<b>VALOR 2019</b>	
<b>RECURSOS</b>						152 horas de dedicación	No procede
						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de cumplimiento de los requerimientos de igualdad especificados en las cláusulas de los contratos realizados.</li> <li>• Nº de propuestas de mejora recogidas</li> </ul>	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

- 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:
  - Ámbito de aplicación
  - Ejemplos de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Procedimiento preventivo.
  - Asesoría confidencial.
  - Procedimiento de garantía.
  - 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.

#### RESPONSABLE

- Técnica de Oficina Técnica - Joana Gutiérrez
- Área Jurídica- Amaya Janices
- Representante de las trabajadoras y trabajadores - Juan Bermejo
- Consultora de Seguridad y Salud – María Navarro

2020 2021 2022 2023 2024

#### INDICADORES

#### VALOR 2019

#### RECURSOS

317 horas de dedicación

- Nº de casos de acoso sexual denunciados al año
- Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados al año
- Nº personas que señalan en la encuesta haber sufrido acoso sexual
- Nº personas que señalan en la encuesta haber sufrido acoso por razón de sexo

0

0

0

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.				
<b>ACCIONES</b>						<b>RESPONSABLE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar el protocolo a toda la plantilla mediante reuniones en las distintas sedes y plantas. El objetivo de estas reuniones, el procedimiento de actuación y los nombres de quienes integran la asesoría confidencial. Estas sesiones servirán también para sensibilizar y prevenir el acoso.</li> <li>• Remitir el protocolo por correo electrónico a todo el personal y/o ponerlo en la intranet.</li> <li>• Entre las comunicaciones sobre el plan Para la Igualdad, incluir información sobre la prevención y actuación ante el acoso y el protocolo.</li> <li>• Recoger dudas y sugerencias de las personas en relación al protocolo.</li> </ul>						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de Oficina Técnica - Joana Gutiérrez</li> <li>• Área Jurídica – Amaya Janices</li> <li>• Representación de trabajadoras y trabajadores - Juan Bermejo</li> </ul>
2020	2021	2022	2023	2024	<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR 2019</b>
<b>RECURSOS</b>		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.									
<b>ACCIONES</b>											<b>RESPONSABLE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Analizar resultados de la encuesta de riesgos psicosociales desde una perspectiva de género (inclusión de variable sexo). Definir un plan de acción derivado.</li> <li>• Trasladar a la asistencia técnica externa información sobre sistemas de prevención y vigilancia de la salud con perspectiva de género. (Guías, jornadas, manuales, etc.).</li> </ul>											<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefatura de Operaciones – Víctor Pinillos</li> <li>• Consultora de Seguridad y Salud – María Navarro</li> </ul>
2020	2021	2022	2023	2024	<b>INDICADORES</b>						<b>VALOR 2019</b>
<b>RECURSOS</b>		127 horas de dedicación Coste asistencia técnica externa			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº acciones de mejora identificadas.</li> <li>• Nº acciones de mejora abordadas</li> </ul>						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"> <li>• 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.</li> <li>• Revisar la descripción de puestos desde una perspectiva de género: lenguaje, estereotipos, requisitos,...</li> <li>• En casos de sustituciones, valorar si puestos ocupados por hombres pueden ser sustituidos por mujeres y hacerlo visible.</li> <li>• Utilizar un lenguaje inclusivo en los anuncios de selección.</li> <li>• 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.</li> </ul>												<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia - Nicolás Ulibarri</li> <li>• Dirección de personal- Fernando Remirez</li> </ul>
2020	2021	2022	2023	2024	INDICADORES							VALOR 2019
RECURSOS		228 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> <li>• % que consideran que la selección de personal en SMSA garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres</li> </ul>							79% mujeres 63% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres en las incorporaciones de los últimos 4 años</li> </ul>							18%
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• % que consideran que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ul>							52% mujeres 60% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de selección analizado y documentado.</li> </ul>							No procede
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de promoción analizado y documentado</li> </ul>							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.				
<b>ACCIONES</b>						<b>RESPONSABLE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los factores que influyen en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.</li> <li>• Sistematizar y procedimentar el sistema de retribución.</li> <li>• Trasladar a la plantilla información sobre los criterios aplicados para el cálculo de los salarios. (directriz transparencia salarial)</li> </ul>						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia- Nicolás Ulibarri</li> <li>• Dirección de personal - Fernando Ramirez</li> </ul>
2020	2021	2022	2023	2024	<b>INDICADORES</b>	
					<b>VALOR 2019</b>	
<b>RECURSOS</b>		152 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> <li>• % que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.</li> </ul>	68% mujeres 84% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brecha salarial total y por puestos.</li> </ul>	



## LINEA 4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO 4.1.		IDENTIFICAR LAS DIFICULTADES RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA.										
<b>ACCIONES</b>												<b>RESPONSABLE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recoger las medidas para la conciliación existentes e informar de ello a la plantilla (códigos para salir por cuestiones personales, etc).</li> <li>• Realizar una encuesta para conocer las necesidades reales de la plantilla en términos de conciliación.</li> <li>• Identificar las situaciones diferenciales que se dan y aglutinarlas por servicios.</li> <li>• 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.</li> <li>• Estudiar medidas aplicadas por otras organizaciones del mismo u otro sector.</li> <li>• Analizar su idoneidad y, en concreto, para qué grupos o colectivos.</li> </ul>												<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encargado recogida - Javier Zúñiga</li> </ul>
2020	2021	2022	2023	2024	<b>INDICADORES</b>							<b>VALOR 2019</b>
<b>RECURSOS</b>		203 horas de dedicación			<ul style="list-style-type: none"> <li>• % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, desagregado por sexo.</li> </ul>							64% mujeres 68% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, desagregado por sexo.</li> </ul>							40% mujeres 14% hombres
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo.</li> </ul>							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 SERVICIOS DE MONTEJURRA, S.A.				
<b>ACCIONES</b>						<b>RESPONSABLE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar un proyecto piloto que permita estudiar la viabilidad y posibilidad de implantación de medidas de conciliación en puestos concretos.</li> <li>• 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.</li> <li>• Seleccionar un grupo de personas para el proyecto piloto.</li> <li>• Hacer seguimiento del funcionamiento.</li> <li>• Identificar mejoras y proponer adaptaciones.</li> <li>• La propuesta resultante se presentará a la dirección para su negociación y aprobación.</li> <li>• Aprobar la propuesta del proyecto piloto por parte de la Junta Directiva y devolución.</li> </ul>						Encargado recogida - Javier Zúñiga
2020	2021	2022	2023	2024	<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR 2019</b>
<b>RECURSOS</b>		304 horas de dedicación			• Grado de satisfacción de las personas participantes del Proyecto Piloto con las medidas adoptadas, desagregado por sexo.	No procede
					• Nº de propuestas de mejora.	No procede
					• 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 tras 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 toda la plantilla 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.



# I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN SERVICIOS DE MONTEJURRA, S.A. (2020-2024)

