

PLAN DE ACTUACIONES ENPRESAN BARDIN "EJE INTERNO" 2015-2017

Objetivo / Acciones	
1.-Visibilizar la política de igualdad en la organización.	
1.1	Revisar la redacción del principio de igualdad de oportunidades en el Plan Estratégico (eje interno y eje externo)
1.2	Definir este Plan de actuaciones desde la estrategia, como un proceso de cambio y acompañarlo de la necesaria formación y acompañamiento.
1.3	Insistir en la visibilización del compromiso de la Dirección y personas con toma de decisión.
1.4	Recoger datos desagregados por sexo y explotarlos, para generar conocimiento.
2.- Realizar un Plan de Comunicación.	
2.1	Realizar un Plan de Comunicación del Plan de igualdad interno.
2.2	Elaborar un procedimiento/norma - Guía de uso inclusivo del lenguaje e imágenes, adaptada a las necesidades actuales de CEBEK, y garantizar su implementación y revisión.
3.- Revisar el Proceso de Gestión de las Personas.	
3.1	<p>Revisar y ajustar el procedimiento de "GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES, FORMACIÓN Y COMPENSACIÓN"</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que incorpora de el Plan de Formación Anual actuaciones en materia de Igualdad. • Que fomenta el número de mujeres ponentes. • Que se comunica el compromiso de CebeK con la retribución no discriminatoria. • Que se realiza un estudio sobre la retribución variable con perspectiva de género. • Que se identifican otras formas de compensación no económicas.
3.2	<p>Revisar y ajustar el procedimiento de "GESTION DE LA INCORPORACIÓN Y PROMOCION DE PERSONAS" con perspectiva de género y garantizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que se comunica y se comprende por parte de la plantilla. • Que se incorpora a una mujer en la toma de decisión de los procesos de selección. • Que en caso de selección de puestos de responsabilidad, propiciar una mayor presencia de mujeres entre las personas elegibles. • Revisar el uso del lenguaje en la ofertas. • Que fomenta la movilidad voluntaria inter-areas en caso de necesidad de cubrir vacantes. • Recoger datos, desagregados por sexo, de los procesos selectivos.
3.3	<p>Revisar y ajustar el procedimiento de "GESTION DEL DESEMPEÑO Y EL RECONOCIMIENTO" con perspectiva de género y garantizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiar los reconocimientos posibles en ámbitos donde puede ser difícil, por ejemplo, el administrativo.
3.4	Elaborar un protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, basado de las recomendaciones de Emakunde y extender esta revención no sólo al personal de CebeK, sino también a personas de entidades socias, con las que se tiene mucha relación cotidiana.
3.5	<p>Revisar las políticas de conciliación, atendiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización de las personas sobre el uso equilibrado y responsable de permisos relacionados con la conciliación. Así como en el uso de las herramientas que la empresa pone a disposición. • Estudiar nuevas fórmulas de flexibilidad y gestión del tiempo de trabajo. • Fomentar una visión positiva de la conciliación, tanto por la Dirección como por las personas de CebeK. • Obtener datos desagregados por sexo, de la gestión de la conciliación.
4.- Incluir la perspectiva de género en los servicios puestos a disposición de las empresas	
4.1	Ejercer un papel tractor en las empresas asociadas, con respecto a promover la presencia de más mujeres en puestos de decisión y directivos.
4.2	Establecer los criterios para la inclusión de la perspectiva de género en los servicios que se ofertan a las empresas asociadas.
4.3	Establecer los ámbitos de gestión de la entidad en los que aplicar la explotación de datos desagregados por sexo (indicadores y objetivos)
4.4	Incorporar perspectiva de género a los tres principales procesos de servicios
5.- Establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	
5.1	Definir el equipo encargado del seguimiento periódico y evaluación del plan, y su forma de trabajo.