

VI PLAN DE IGUALDAD 2026 - 2029

DE AGINTZARI S.COOP DE INICIATIVA SOCIAL



**VI PLAN DE IGUALDAD
2026-2029 DE AGINTZARI S.COOP
DE INICIATIVA SOCIAL**

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Información general de la empresa	5
3. Determinación de las partes que conciertan el plan	12
4. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal	13
5. Datos y conclusiones generales del diagnóstico	14
6. Resumen de la auditoría retributiva	28
7. Objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad	29
8. Medidas, plazos, calendario e indicadores	31
9. Medios y recursos	49
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	50
11. Composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad	52
12. Procedimiento de modificación	55

● 1. INTRODUCCIÓN

Para la elaboración del VI Plan de Igualdad de Agintzari (2026–2029), la Mesa Negociadora ha partido del diagnóstico de situación más reciente, así como de la evaluación global del V Plan (2022–2026).

El diagnóstico actualizado recoge y analiza de manera rigurosa datos cuantitativos y cualitativos relativos a la plantilla —composición por sexo, distribución por edad, territorios y categorías profesionales, modalidades contractuales, condiciones laborales, participación en formación, uso de medidas de conciliación, entre otros—, integrando asimismo la perspectiva y valoración de la propia plantilla y de la dirección.

De forma general, el diagnóstico confirma que Agintzari no presenta desigualdades estructurales ni discriminaciones directas por razón de sexo. No obstante, identifica ámbitos de mejora en los que es necesario reducir sesgos, reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y consolidar herramientas, procesos y mecanismos que permitan seguir avanzando hacia una igualdad real y efectiva en la organización.

Este nuevo Plan se formula, por tanto, a partir de las conclusiones del diagnóstico realizado y de la evaluación del periodo 2022–2026, incorporando las obligaciones y criterios establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Asimismo, se alinea con el marco normativo vigente en materia de igualdad y con el compromiso estratégico de Agintzari de promover una cultura organizacional basada en la igualdad, la diversidad y los cuidados.

2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

2.1. FICHA DESCRIPTIVA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA COOPERATIVA						
Razón social	AGINTZARI, S. COOP. DE INICATIVA SOCIAL					
NIF	F48481923					
Domicilio social	Av. Ramón y Cajal, 48 lonja (48014 Bilbao					
Forma jurídica	Cooperativa					
Año de constitución	1991					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Ainhoa Solozabal Arantzamendi					
Cargo	Directora Dpto. Pertsonak					
Telf.	628366610					
e-mail	ainhoasolozabal@agintzari.eus					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Nekane Elosu Basagoiti					
Cargo	Ed. Social					
Telf.						
e-mail	nekaneelosu@agintzari.eus					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Servicios					
CNAE	8559 Otra educación n.c.o.p.					
Descripción de la actividad	Educación fuera de establecimiento					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Bizkaia, Araba, Gipuzkoa y Navarra					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	407	Hombres	84	Total	491
Centros de trabajo	5					
Facturación anual (€)	20.048.066,27€ facturación Agintzari 2024 8.542.883,57 subvenciones Agintzari 2024					
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	SI: ENTIDAD COLABORADORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE EMAKUNDE					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

2.2 PRESENTACIÓN E HISTORIA DE LA ENTIDAD

Agintzari Sociedad Cooperativa de Iniciativa Social (en adelante, Agintzari) es una empresa de la Economía Social de Euskadi, implicada en el desarrollo de la comunidad en el ámbito de la intervención social. Comprometida con la sociedad en el abordaje de necesidades sociales y en la generación de valor social, se trabaja en la puesta en marcha de propuestas innovadoras y en la gestión de servicios de calidad orientados a la superación de las necesidades sociales de personas y colectivos en situación de dificultad.

Desde el inicio, ha mantenido el compromiso con la comunidad, con las necesidades sociales y con la búsqueda de respuestas de calidad para su superación, en todas las actuaciones que cada persona de la organización ha realizado para el cumplimiento de la misión.

A continuación, se presentan algunos de los hitos de relevancia que dan muestra del recorrido seguido por la entidad:

- **1977** origen del movimiento Agintzari y primeras actuaciones en el ámbito de la exclusión social en Bizkaia.
- **1983** adquiere personalidad jurídica como asociación. En esta etapa, la Asociación Agintzari promueve y gestiona diferentes Hogares Funcionales y desarrolla Programas Socioeducativos de Educación Familiar y de Calle a través de los Equipos de Intervención Comunitaria.
- **1991** se constituye como Sociedad Cooperativa. Sin embargo, el registro de Cooperativas se produce el 22 de octubre de 1992.
- **2000** Agintzari adquiere la condición de Cooperativa de Iniciativa Social, que implica carencia de ánimo de lucro, y es declarada por el Gobierno Vasco Entidad de Utilidad Pública.
- **2012** en clave de economía social y como parte activa del Tercer Sector, emprende una estrategia de crecimiento territorial en tres claves: más iniciativa social, más acción social y más economía social, con el objetivo de la constitución de nuevas cooperativas, lideradas por las propias personas que desarrolla la actividad y arraigadas al territorio. Es en este año en el que se sitúa el comienzo de la actividad de Agintzari en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- **2014** se considera la fecha de inicio oficial de la actividad en Araba, con el inicio de la prestación del Servicio de Acogimiento Familiar Araba de la DFA, aunque ya se realizaba actividad de forma previa y en el año 2015 en Nafarroa.
- **2018** Nace Bogan, la cooperativa de segundo grado que aglutina a todas las cooperativas (Agintzari, Zabalduz, Zakan Sozial, Adaka e Hirube). Este desarrollo cooperativo es el fruto de las acciones desplegadas para la consecución del objetivo formulado en 2012. Las cooperativas que forman parte de Bogan se encuentran repartidas entre los territorios de Bizkaia, Araba, Gipuzkoa y Nafarroa.

La entidad cuenta con la sede central, donde tiene su domicilio social, y otros 4 centros de trabajo.

2.3 MISIÓN Y VISIÓN

La misión y visión de Agintzari le ha llevado siempre a dar una respuesta social y técnica más allá de los Servicios Públicos que gestiona, potenciando y desarrollando nuestra “forma de hacer” basada en la innovación, metodología especializada y desarrollo técnico y profesional dirigido a las personas en situación de vulnerabilidad social.

Así se despliegan numerosas iniciativas de reinversión social, proyectos propios, y también otros servicios como la Formación, Supervisión, Consultoría Técnica y Programas Comunitarios, (www.agintzari.com/formacion/es), además de otros servicios especializados de atención psicosocial Arlobi y Adoptia (www.adoptia.org).

2.4 FINES DE LA ENTIDAD

Agintzari, como entidad cooperativa, parte en sus principios de actuación más básicos desde los objetivos de la Alianza Cooperativa Internacional, de:

- promover el movimiento cooperativo mundial, basada en la auto-ayuda mutua y la democracia
- facilitar el desarrollo de relaciones económicas y otros beneficios mutuos entre sus organizaciones
- promover el desarrollo humano sostenible y promover el progreso económico y social de las personas, contribuyendo así a la paz y la seguridad internacionales
- promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas las tomas de decisión y actividades en el seno del movimiento cooperativo

Agintzari tiene como objeto social la promoción y plena integración de las personas en situación de dificultad, bien sea infancia, juventud, mujeres, personas mayores, o en general personas en riesgo social. Su finalidad se extiende al interés general de la comunidad y para ello prevé una actividad extendida en

- La prestación de servicios, la investigación, la consultoría y la difusión social,
- en el ámbito de servicios sociales y en los ámbitos de impacto social (educativo, sanitario, cultural, de medio ambiente, de desarrollo comunitario, etc.)
- la colaboración amplia con instituciones y agentes públicos y sociales

Está también, entre sus fines el mantener una labor de detección y atención a las nuevas necesidades sociales que van emergiendo, y entre sus valores está la centralidad de las personas y la colaboración e intercooperación, que se materializa en unas relaciones abiertas basadas en compartir y crecer junto con el contexto. En su recorrido histórico y en la prestación de servicios, destaca por poner en valor la comunidad como espacio natural de relación de las personas y por lo tanto de intervención, y por llevar a cabo servicios de proximidad, que se integran y conectan con el entorno.

Agintzari desarrolla su mayor volumen de actividad en la Comunidad Autónoma Vasca, prestando servicios de carácter socioeducativo, psicosocial, consultoría social y formación, aunque también tiene una importante presencia en la Comunidad Foral de Navarra, y en menor medida en Cantabria y La Rioja.

2.5. RESUMEN DEL RECORRIDO Y EVALUACIÓN DEL V PLAN DE AGINTZARI (2022-2026)

Agintzari SCIS cuenta con una trayectoria sólida y continuada en materia de igualdad desde 2010, reforzada con la obtención del distintivo de Entidad Colaboradora para la Igualdad. Este recorrido ha consolidado un modelo de gestión reconocido en el sector de la intervención social en Euskadi.

- 1. Modelo consolidado de gobernanza en igualdad:** A lo largo del IV y V Plan de Igualdad, la entidad ha fortalecido su estructura interna mediante una Comisión de Igualdad, una Comisión de Seguimiento paritaria y una Coordinación Técnica especializada. Este modelo permite una planificación, ejecución y evaluación sistemática alineada con Emakunde y con la ISO 9001.
- 2. Implantación del V Plan (2022-2026) y grado de avance:** El seguimiento realizado en marzo de 2024 refleja un 68% de medidas finalizadas, un 18% en ejecución, un 12% no iniciadas y un 2% descartadas. Se observan avances significativos en todas las áreas, destacando: **Relación de la empresa con su entorno, gestión de personas, cultura organizacional, Comunicación inclusiva e Infrarrepresentación femenina**, todas con niveles de ejecución superiores al 80%-100%. Entre los principales logros destacan la incorporación de objetivos de género en la planificación anual, el impulso de mujeres en puestos de responsabilidad, el aumento de acciones de sensibilización, la mejora de la salud laboral con enfoque de género y la participación activa en redes como Bai Sarea.
- 3. Integración del enfoque de género en los procesos técnicos:** Entre 2023 y 2025 se ha impulsado un trabajo específico para incorporar el enfoque de género en proyectos y servicios, mediante orientaciones técnicas, acompañamientos individualizados y sesiones de trabajo con equipos. Este proceso está generando aprendizajes y herramientas que se están sistematizando para su transferencia organizacional.
- 4. Compromiso institucional y avances culturales:** Durante el periodo 2022-2025 se ha reforzado la implicación de los órganos de dirección, la sensibilización interna y la

integración de la igualdad en decisiones estratégicas, licitaciones y procesos de calidad. El sistema formativo también se ha ampliado, incorporando contenidos en igualdad, masculinidades e intervención feminista. El 78% de los indicadores del diagnóstico previo muestran evolución favorable.

5. **Acciones pendientes y aprendizajes:** Persisten algunas acciones no iniciadas o incompletas debido a limitaciones operativas, desigual ritmo de integración del enfoque de género entre equipos, y falta de cierre de herramientas clave como el Plan de Conciliación o la política de complementos salariales. Muchas de estas acciones están en proceso de finalización y otras serán reformuladas para el VI Plan.
6. **Cultura organizacional feminista y retos futuros:** El conjunto de avances ha contribuido a consolidar una cultura organizacional feminista, que entiende la igualdad como un eje estratégico y de calidad. No obstante, permanecen retos como homogeneizar la integración del enfoque de género en todos los servicios, fortalecer el liderazgo en igualdad desde todas las direcciones, mejorar sistemas de datos y evaluación, y garantizar una política de cuidados y conciliación plenamente operativa.

2.6 DATOS GENERALES DE LA EMPRESA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El análisis cuantitativo realizado permite identificar una serie de patrones estructurales en la composición y características laborales de la plantilla de Agintzari Cooperativa de Iniciativa Social. En conjunto, los datos muestran una organización fuertemente feminizada, con altos niveles de cualificación profesional, una estabilidad laboral significativa y patrones de antigüedad, responsabilidades familiares y condiciones laborales que no evidencian brechas graves de género, aunque sí tendencias diferenciadas que requieren atención en clave de igualdad.

1.

Composición general de la plantilla: una estructura altamente feminizada: La plantilla está integrada por **357 personas**, de las cuales **262 son mujeres (73,4%) y 95 hombres (26,6%)**, evidenciando un grado de feminización muy elevado. Este patrón atraviesa prácticamente todos los ámbitos analizados, configurando un escenario en el que las mujeres representan la base mayoritaria de la fuerza laboral.

2.

Distribución por sexo y edad: predominio femenino transversal: La presencia de mujeres es mayoritaria en **todos los tramos de edad**, desde los intervalos más jóvenes (20–29 años) hasta los de mayor madurez profesional (45–60+). Aunque los hombres presentan cierta concentración en los grupos de 30–39 años, **no alcanzan a igualar la presencia femenina en ningún intervalo**. Este patrón indica que la feminización de la plantilla no es coyuntural ni limitada a etapas específicas, sino transversal a toda la estructura de edades.

3.

Nivel de estudios y puestos de trabajo: alta cualificación y especialización diferenciada: La plantilla presenta un **altísimo nivel de estudios**, con un **72% de personas tituladas universitarias**. Las mujeres destacan especialmente en: Titulaciones universitarias de grado (56%), Licenciaturas (18,8%), Diplomaturas (19,5%). Entre los hombres, aunque también predomina el nivel universitario, **la FP superior y estudios técnicos representan un 21,1%**, frente al 2,9% entre mujeres, reflejando **itinerarios formativos diferenciados por sexo**. Los perfiles nucleares de intervención —Educación Social, Psicología y Trabajo Social— agrupan al **81,7% de la plantilla**, con una feminización muy marcada (entre el 78% y el 88% de mujeres). El único puesto claramente masculinizado es **Auxiliar Educativa/o**, con un 83% de hombres. Estos datos reflejan: una fuerte feminización de los puestos técnicos cualificados, una masculinización de determinados puestos de apoyo educativo, la ausencia de barreras formativas que limiten el acceso de mujeres a los puestos profesionales centrales.

4.

Antigüedad en la entidad: estabilidad laboral sin brechas de género: La distribución por tramos de antigüedad muestra que: Más de la mitad de las mujeres (53,8%) y el 44,2% de los hombres están en el tramo de 0–2 años. Los hombres presentan una presencia ligeramente mayor en los tramos intermedios (3–10 años). Las diferencias de antigüedad media son mínimas: **Mujeres 4,15 años | Hombres 4,39 años**. No se identifican brechas de permanencia ni señales de abandono diferencial según sexo. La estabilidad laboral está equilibrada entre mujeres y hombres.

5.

Responsabilidades familiares: sin indicios de penalización por maternidad: La mayoría de la plantilla **no tiene hijas/os** (≈ 80%). Un 19,1% de las mujeres y un 23,2% de los hombres declara responsabilidades familiares. El cruce entre antigüedad y número de hijas/os muestra un patrón consistente: La antigüedad aumenta con la presencia de hijas/os. Las mujeres con hijas/os **no presentan antigüedades inferiores** a las de los hombres, e incluso las superan en algunos casos. Este patrón indica: ausencia de penalización por maternidad en términos de continuidad laboral, estabilidad de las trayectorias femeninas incluso con cargas familiares.

6.

Puesto de trabajo y responsabilidades familiares: diferencias por perfil pero sin desigualdades directas: En los perfiles de intervención (Educación Social, Psicología, Trabajo Social): las mujeres presentan porcentajes moderados de responsabilidades familiares (16–22%), los hombres tienen porcentajes similares o superiores (especialmente en Psicología, con 44,4%). En Auxiliar Educativa/o: la masculinización es muy marcada, las mujeres no tienen hijas/os, el 25% de los hombres sí. En los puestos de responsabilidad (Dirección, Gerencia, Responsables): la mayoría de las personas tiene hijas/os, lo que confirma que el acceso a puestos de liderazgo se produce habitualmente en etapas vitales con cargas familiares ya presentes.

7.

Tipo de jornada: ligera feminización de la parcialidad: La jornada completa es mayoritaria (84,4%), pero: el **17,3% de las mujeres** trabaja a jornada parcial, frente al **10,5% de los hombres**. Aunque la diferencia no es extrema, sí refleja un patrón de género tradicional: las mujeres recurren más a la parcialidad, lo que puede impactar en su desarrollo profesional. Este aspecto debe monitorizarse en clave de igualdad.

8.

Tipo de contrato: estabilidad laboral equilibrada: El 60,8% de la plantilla tiene contrato indefinido. La distribución por sexo es similar a la composición global: 72,9% de mujeres en la indefinición, 76,7% de mujeres en la temporalidad. No se observan **brechas contractuales de género:** ambos grupos acceden con proporciones similares a la estabilidad laboral.

9.

Tipo de horario: equilibrio en el horario continuo y feminización del horario partido: El horario partido es mayoritario (78,2%), y está muy feminizado (80,4% mujeres). En cambio, el horario continuo es uno de los pocos ámbitos donde existe cierto equilibrio (53% mujeres, 47% hombres). Este patrón sugiere que: los servicios que requieren disponibilidad mañana-tarde están altamente feminizados, el horario partido puede tener impactos específicos en la conciliación femenina, el horario continuo se distribuye con mayor neutralidad de género.

● 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

En la fase de trabajos previos, se creó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género. La Comisión, además de realizar un diagnóstico de igualdad de género en la empresa, tiene las siguientes funciones:

1. Negociar y elaborar el diagnóstico, medidas, medios y cronograma para el plan.
2. Impulsar la implantación del plan, definir indicadores y realizar seguimiento y evaluación del plan.
3. Promover la paridad de género y la formación de sus integrantes.
4. Velar por una composición de la parte social proporcional y representativa.
5. Aprobar el plan y registrarlo.
6. Impulsar acciones de información y sensibilización.
7. Velar por el cumplimiento del Plan.
8. Diseñar medidas correctoras para garantizar la consecución de los objetivos.
9. Atender y resolver las consultas de la plantilla.
10. Garantizar la correcta difusión de la información realizada durante el proceso.
11. Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de Agintzari está compuesta por las siguientes personas:

Nombre	Puesto o Cargo	Representación
Ainhoa Solozabal	Responsable de personas	Empresa
Stuart Anderson	Delegado sindical (CCOO)	Personas trabajadoras

COMPROMISO

La representante legal de Agintzari, Ainhoa Solozabal, mediante un documento firmado sobre la promoción de la negociación del plan de igualdad, se compromete a negociar el plan de igualdad de Agintzari y el diagnóstico previo.

FORMACIÓN

Las personas que componen la Comisión Negociadora tienen formación previa en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

● 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización de Agintzari, en concreto a todas las personas trabajadoras. Su ámbito geográfico está situado en los tres territorios históricos del País Vasco (Álava, Bizkaia y Gipuzkoa) y Navarra, y este es el VI Plan de Igualdad, por lo que al igual que el resto, tendrá una vigencia de 4 años, comenzando el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

● 5. DATOS Y CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

Aunque se incluye el diagnóstico de igualdad como anexo a incorporar en la plataforma REGCON, a continuación se exponen las principales conclusiones por ámbitos para que se tengan en cuenta de cara a la propuesta de medidas concretas.

5.1 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El análisis de la infrarrepresentación femenina en Agintzari confirma que, pese a ser una organización ampliamente feminizada en la mayoría de sus servicios y categorías técnicas, todavía existen ámbitos donde la presencia de mujeres continúa siendo minoritaria. Esta situación exige intervenciones específicas para equilibrar la distribución por sexo y garantizar la igualdad efectiva en el acceso, promoción y desarrollo profesional.

Durante el periodo de evaluación del V Plan de Igualdad, Agintzari ha desplegado un conjunto de medidas orientadas a identificar estas desigualdades y a promover la participación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados. En este sentido, se han implementado acciones de acción positiva para favorecer la promoción y contratación femenina en estas áreas, destacando dos actuaciones significativas realizadas en 2022 y 2023. Estas iniciativas han permitido mejorar la identificación de mujeres candidatas y abrir oportunidades reales de acceso a puestos donde su presencia era menor.

Una de las estrategias más relevantes ha sido la **ampliación de fuentes de reclutamiento** mediante la creación de una bolsa específica de currículums de mujeres para futuras vacantes en ámbitos masculinizados. Entre 2022 y 2023 se han recopilado 71 currículums —23 en 2022 y 48 en 2023— especialmente dirigidos a áreas con menor presencia femenina, como integración social, perfiles técnicos especializados o áreas informáticas. Este dispositivo refuerza la capacidad de la entidad para anticipar necesidades y garantizar procesos de selección más equitativos.

En relación con los puestos de responsabilidad considerados históricamente masculinizados, el seguimiento del Plan muestra que **no se han registrado casos de descartes injustificados de candidaturas femeninas**, lo que evidencia un compromiso firme con la eliminación del techo de cristal y con la promoción interna de mujeres hacia posiciones de liderazgo.

Además, Agintzari ha mantenido una vigilancia activa sobre el fenómeno de la **sobrecualificación femenina**, un sesgo frecuente en sectores feminizados que puede perpetuar desigualdades salariales y de reconocimiento profesional. Durante el periodo analizado se detectaron dos casos en 2022 y ninguno en 2023, lo que indica una mejora en la adecuación entre el perfil profesional y el puesto ofertado, así como una mayor atención a las posibles desigualdades estructurales que puedan afectar a las mujeres en el acceso al empleo.

En conjunto, las medidas desarrolladas reflejan un avance significativo en la reducción de la infrarrepresentación femenina en los ámbitos donde persiste. La combinación de iniciativas de acción positiva, ampliación de bolsas de talento femenino, vigilancia de procesos de selección y seguimiento de la sobrecualificación contribuye a consolidar una estrategia sólida de igualdad de oportunidades. Este recorrido sitúa a Agintzari en una posición favorable para seguir avanzando hacia una distribución más equilibrada de mujeres y hombres en todas sus categorías y funciones.

5.2. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS

En cuanto a los procesos de selección, contratación:

El análisis de los procesos de selección y contratación en Agintzari muestra un sistema profesionalizado, homogéneo y alineado con los principios de igualdad de trato y oportunidades. La revisión de datos recientes, entrevistas internas y documentación de los procesos confirma que no existen sesgos de género en las fases de captación, criba, valoración o contratación, y que las decisiones se basan en criterios estrictamente profesionales.

Durante el último ejercicio no se han identificado ceses significativos ni diferencias relevantes por sexo en las salidas. En cambio, las incorporaciones han sido numerosas y se concentran mayoritariamente en puestos técnicos, coherentes con la feminización estructural del sector. Del total de incorporaciones analizadas, el 84,48 % han sido mujeres y el 15,52 % hombres. En los puestos de responsabilidad —incluyendo la gerencia, direcciones y mandos intermedios— las nuevas incorporaciones han recaído mayoritariamente en mujeres, en consonancia con el perfil de candidaturas recibidas y sin indicios de discriminación. En los procesos de selección revisados para puestos masculinizados, las contrataciones resultaron equilibradas, mientras que en las categorías feminizadas las incorporaciones reflejan la distribución habitual de candidaturas.

Agintzari ha consolidado un sistema de difusión de ofertas transparente y trazable, combinando la plataforma corporativa Bogan Lan para procesos externos con el portal interno Ataria para promociones y movilidad interna. Este modelo garantiza el acceso equitativo a la información y amplía las fuentes de captación de talento. Además, el proceso de selección parte siempre de un formulario oficial de solicitud de cobertura que define funciones, competencias y

requisitos del puesto, asegurando descripciones objetivas y ajustadas al catálogo profesional. Tras su validación por el Departamento de Personas, se inicia la criba curricular basada en criterios profesionales y se trasladan las candidaturas preseleccionadas a las direcciones y coordinaciones responsables.

La entrevista estructurada es la herramienta central de evaluación y se aplica de manera idéntica a todas las personas candidatas. Las preguntas se centran exclusivamente en formación, experiencia y competencias técnicas o transversales, sin incluir cuestiones relacionadas con la vida personal, la maternidad o paternidad, la disponibilidad basada en estereotipos o cualquier otro aspecto no vinculado al desempeño. Aunque no se emplean pruebas psicotécnicas de forma sistemática, la combinación de entrevistas estructuradas, guiones homogéneos y criterios objetivos garantiza transparencia y comparabilidad.

En los casos en los que varias candidaturas presentan niveles equivalentes de idoneidad, la cooperativa aplica un criterio explícito de acción positiva a favor del sexo menos representado en la categoría profesional correspondiente, conforme al RD 901/2020. Asimismo, el lenguaje de todas las ofertas, tanto internas como externas, es revisado para asegurar su carácter inclusivo, neutral y libre de estereotipos.

Los procesos selectivos cuentan con equipos mixtos formados por el Departamento de Personas, personal directivo y responsables de servicios. La mayoría de quienes intervienen en las entrevistas dispone de formación en igualdad y sesgos inconscientes, lo que constituye una mejora significativa respecto a etapas anteriores y refuerza la fiabilidad de los procesos.

En conjunto, el sistema de selección de Agintzari se caracteriza por su transparencia, trazabilidad y coherencia con la igualdad de género, evitando arbitrariedades, reduciendo sesgos y asegurando un acceso equitativo a todas las categorías profesionales y niveles de responsabilidad.

En cuanto a la formación:

El análisis de la formación en Agintzari muestra un sistema consolidado, con una participación elevada y estable a lo largo de los últimos años. En 2024, un total de 187 personas recibieron formación (81% mujeres y 19% hombres), cifras coherentes con la composición altamente feminizada de la plantilla. Todas las personas cuentan con 40 horas anuales de formación garantizadas por convenio y realizadas íntegramente dentro de la jornada laboral, lo cual constituye una práctica relevante desde la perspectiva de igualdad, al eliminar barreras asociadas a la disponibilidad horaria o a los cuidados. La participación femenina es mayoritaria en casi todos los cursos, mientras que los hombres tienen presencia algo mayor en formaciones de carácter técnico o transversal, como gestión de conflictos, mentalización o presentaciones profesionales.

El acceso a la formación es universal y equitativo: la cooperativa garantiza la realización en horario laboral, adapta los horarios a personas con reducción de jornada y compensa cualquier

formación que deba realizarse fuera del turno habitual por necesidades del servicio. Se ofrecen apoyos económicos para formación externa cuando procede y se conceden permisos por exámenes en condiciones igualitarias. No se observan diferencias por sexo en el acceso ni restricciones vinculadas a responsabilidades de cuidado o disponibilidad.

Agintzari elabora un Plan de Formación anual, basado en un sistema de detección de necesidades que combina reuniones de equipo, observaciones de coordinaciones y direcciones, aportaciones de las comisiones del grupo Bogan y formularios específicos. Este sistema se reforzará con la nueva aplicación digital formativa, que permitirá mejorar la trazabilidad, la planificación, la evaluación y el acceso interno a la información, suponiendo un avance significativo hacia un modelo más estructurado y medible.

La oferta formativa se organiza en torno a dos grandes bloques: Estratégicas, Optativas, Transversales (Igualdad, PRL, protección de datos, competencias digitales, intervención especializada, marcos legales) , Zaintza y Nueva Incorporación. Entre 2022 y 2025, la cooperativa ha incrementado de forma notable la oferta vinculada a igualdad y perspectiva feminista, impartiendo 13 formaciones específicas en esta materia, incluyendo violencia machista, intervención feminista y autodefensa. También se han impulsado formaciones en masculinidades no hegemónicas, con participación aún limitada pero creciente. Además, se ha ampliado la formación en género para personal de estructura, reforzando la integración del enfoque en áreas técnicas y administrativas.

La Comisión de Igualdad ha desarrollado un sistema de revisión previa de contenidos formativos para asegurar el uso de lenguaje inclusivo, la perspectiva interseccional y la coherencia feminista de las propuestas, así como para evitar la reproducción de planteamientos contrarios a la igualdad. Sin embargo, persisten algunas áreas de mejora: no toda la plantilla ha recibido aún formación básica en igualdad; todavía no se exige de manera sistemática que todas las personas formadoras utilicen lenguaje inclusivo y perspectiva de género; y no existen mecanismos específicos para promover una participación más equilibrada de mujeres y hombres en cursos tradicionalmente feminizados o masculinizados.

En conjunto, la política formativa de Agintzari se caracteriza por su amplitud, su accesibilidad y su contribución real a la igualdad, si bien requiere reforzar elementos de sistematización, obligatoriedad y enfoque de género para consolidar plenamente su impacto.

En cuanto a la promoción profesional:

El análisis de la promoción interna en Agintzari muestra que todas las promociones realizadas en los últimos años han sido ocupadas por mujeres, un resultado coherente con la alta feminización de la plantilla y no con la existencia de sesgos en los procesos. Los datos de los últimos cinco años reflejan que tanto los ascensos de nivel como las promociones con cambio de categoría han recaído íntegramente en mujeres, incluidas las ocho promociones del último ejercicio, que abarcan desde puestos directivos hasta mandos intermedios. La mayoría de estas promociones provienen del sistema de prueba objetiva, sin registrarse

ascensos por antigüedad ni designaciones directas, lo que evidencia un modelo basado en criterios evaluables y transparentes. Asimismo, los procesos no incluyen requisitos que puedan suponer discriminación indirecta —como movilidad geográfica, disponibilidad ampliada o dedicación exclusiva— y se confirma que mujeres con responsabilidades de cuidado también han promocionado, sin que ello haya supuesto una barrera.

Las promociones recientes se concentran en áreas altamente feminizadas, especialmente en los niveles técnicos y de coordinación. Los procesos de acceso a cargos de responsabilidad muestran que las personas candidatas que cumplen requisitos, se presentan y finalmente resultan seleccionadas son mayoritariamente mujeres, con trayectorias consolidadas y antigüedades relevantes en la organización. En los ascensos técnicos ocurre lo mismo, salvo un caso puntual de promoción masculina en un puesto donde los hombres son minoría, lo que confirma un uso adecuado de la acción positiva.

El análisis cualitativo confirma que el sistema de promoción se percibe como objetivo, transparente y accesible, tanto por parte del equipo de Personas como de las direcciones. Las promociones se publican mediante los canales oficiales, cualquier persona puede presentar su candidatura y el proceso sigue fases homogéneas: validación de requisitos, entrevistas técnicas y aplicación de criterios de idoneidad. En caso de igualdad de méritos, se aplica acción positiva a favor del sexo menos representado. Los equipos que evalúan candidaturas suelen ser mixtos y cuentan con formación en igualdad y sesgos inconscientes, lo que refuerza la imparcialidad del proceso.

Uno de los avances relevantes del periodo es la consolidación de sistemas digitales como BoganLan, que permite una trazabilidad completa de candidaturas y, en su versión más reciente, incorpora información desagregada por sexo, mejorando la capacidad de análisis con perspectiva de género. El portal corporativo también ha reforzado la transparencia y participación, registrando 143 respuestas en 2022–2023, lo que evidencia una amplia utilización del canal de promoción interna.

Junto a estos avances, la cooperativa ha iniciado un proceso de fortalecimiento estratégico de la carrera profesional. La participación en el programa Talent Strategy de Bizkaia Talent ha permitido diseñar un plan 2025–2027 de atracción y fidelización del talento, y se está pilotando un modelo de competencias que servirá para definir itinerarios de carrera, rutas de desarrollo y planes personalizados de aprendizaje. Este modelo, aún en fase inicial, supone un paso importante para estructurar de manera más previsible la promoción interna.

En conjunto, los datos cuantitativos y cualitativos no muestran indicios de discriminación en el acceso a la promoción. La feminización de las promociones responde a la composición de la plantilla y a la mayor presencia de mujeres en las categorías desde las que se promociona. El sistema se caracteriza por su transparencia, objetividad y alineación con los principios de igualdad de oportunidades.

5.3 CONDICIONES DE TRABAJO

El análisis de las condiciones de trabajo en Agintzari muestra un modelo ajustado a los convenios colectivos de los territorios en los que opera la cooperativa, lo que garantiza un marco homogéneo y regulado en materia de jornada, permisos y descansos. La mayoría de la plantilla trabaja en jornada partida, salvo en servicios específicos como Satevi o Zeuk Esan, que funcionan mediante turnos continuados, incluidos nocturnos y de fin de semana. No se registran sobrecargas significativas ni acumulaciones de horas extraordinarias, y la organización procura ajustar la planificación para evitar desviaciones y garantizar el cumplimiento estricto de la jornada.

En el marco del V Plan se ha desarrollado la herramienta SAGE, destinada a registrar de forma sistemática indicadores clave de igualdad (contrataciones, promociones, jornadas, permisos, excedencias, formación, etc.) desagregados por sexo y categoría profesional. Aunque la herramienta ya está operativa, aún no se dispone de un análisis consolidado de sus datos, lo que constituye una línea de mejora prioritaria de cara al próximo Plan.

El sistema retributivo está completamente regulado por los convenios aplicables y el modelo propio para las personas socias aprobado en Asamblea General. No existen incentivos diferenciados por sexo ni complementos asociados a disponibilidad no regulada, y la estructura salarial es transparente y homogénea.

El teletrabajo no está generalizado debido a la naturaleza presencial de la intervención social; sin embargo, la cooperativa ha diseñado un pilotaje para 2026 que permitirá valorar su viabilidad, impacto en la conciliación y compatibilidad con la calidad del servicio, con especial atención a personas socias y a quienes puedan beneficiarse por necesidades específicas. Esta iniciativa supone un paso hacia modelos de trabajo más flexibles e inclusivos.

En materia de prevención, Agintzari dispone de una evaluación de riesgos específica para embarazo y lactancia, con medidas de adaptación de puesto, ajustes horarios y cambios temporales de funciones. No obstante, todavía no existe un documento que integre la perspectiva de género de forma sistemática en toda la prevención de riesgos laborales, lo que se define como área de mejora.

La organización cuenta con normativa interna sobre uso digital y protección de datos, aunque aún no dispone de un protocolo de desconexión digital, un elemento que cobra relevancia ante el creciente uso de herramientas tecnológicas y la futura implementación del teletrabajo.

La clasificación profesional, recogida en el documento F1 P5 – Perfiles de Puesto, describe de manera detallada y neutra las funciones, requisitos y competencias de cada categoría, sin elementos discriminatorios por razón de sexo.

Respecto a suspensiones y extinciones, las vacantes y ampliaciones de jornada se publican en el portal interno, garantizando transparencia, aunque la comunicación específica a personas

con tiempo parcial podría reforzarse. Las excedencias muestran una distribución homogénea entre mujeres y hombres, salvo las vinculadas a conciliación, donde el uso es mayoritariamente femenino. Las ausencias no justificadas no cuentan aún con un registro centralizado, lo que limita el análisis global.

La movilidad funcional y geográfica se realiza mediante un procedimiento formal accesible en el portal interno y gestionado íntegramente por el Departamento de Personas, aportando claridad y equidad a las solicitudes. No se han producido modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ni inaplicaciones de convenio, y en los procesos de subrogación se respetan las condiciones previas sin impactos diferenciales por sexo.

En conjunto, las condiciones de trabajo en Agintzari se caracterizan por su alineación con la normativa, la ausencia de desigualdades relevantes por razón de sexo y la presencia de mecanismos que garantizan equidad, aunque se identifican áreas de mejora vinculadas a la explotación de datos, la incorporación sistemática de la perspectiva de género en prevención, la desconexión digital y la comunicación proactiva con el personal a tiempo parcial.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

El análisis del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en Agintzari muestra que la cooperativa aplica íntegramente las medidas establecidas por la legislación y los convenios colectivos, integrándolas en su Régimen Interno y revisándolas periódicamente conforme a las necesidades detectadas. Sin embargo, la entidad aún no dispone de un Plan de Conciliación propio, aunque se encuentra en proceso de elaboración de un documento actualizado que recoja medidas ampliadas, criterios propios de la cultura organizacional y referencias a la nueva Ley de Familias. A finales de 2025 se ha concedido una subvención del Gobierno Vasco para la elaboración del Plan de Conciliación, lo que ha permitido activar el equipo de coordinación. Aunque el avance ha estado condicionado por la espera de esta financiación externa, la ejecución del compromiso ya está activa y en desarrollo, si bien todavía en una fase inicial.

El modelo actual de conciliación está fuertemente condicionado por la naturaleza de los servicios prestados, que requieren atención directa a la clientela y limitan la implantación de medidas de flexibilidad horaria o teletrabajo. Aun así, la organización mantiene el compromiso de realizar ajustes cuando las características del servicio lo permiten. La carga horaria disponible para formación y autocuidado también depende del tipo de servicio, oscilando entre las 20 horas legales y la posibilidad de ampliación hasta 30 o 40 horas en aquellos ámbitos donde la clientela lo permite.

La información sobre los derechos de conciliación se facilita principalmente a través del portal corporativo y se refuerza mediante reuniones mensuales de equipo, recordatorios asociados a los procedimientos ISO 9001 y el proceso de acogida para nuevas incorporaciones. No obstante, persiste un déficit generalizado de conocimiento sobre las medidas disponibles

más allá de las estrictamente legales. La cooperativa enfrenta además dificultades técnicas para obtener datos desagregados sobre responsabilidades familiares en la herramienta SAGE, lo que impide identificar con mayor precisión necesidades específicas de conciliación relacionadas con personas dependientes, situaciones de discapacidad u otros cuidados.

En cuanto al uso real de las medidas, se observa que las excedencias por cuidado de familiares dependientes fueron solicitadas únicamente por mujeres en 2024 (10 casos), mientras que las excedencias voluntarias presentan una distribución más equilibrada, aunque con mayoría femenina (18 mujeres y 7 hombres). Esta tendencia refleja patrones de género comunes en el reparto social de los cuidados, donde las mujeres siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades familiares.

En conjunto, Agintzari muestra un compromiso claro con la conciliación y dispone de prácticas alineadas con la igualdad, aunque persisten desafíos relacionados con la sistematización de datos, la comunicación efectiva de derechos y el desarrollo de un Plan de Conciliación propio que amplíe las medidas existentes y las adapte a la realidad diversa de la plantilla.

5.4 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Agintzari dispone de una trayectoria sólida en la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, contando desde 2013 con un protocolo específico elaborado conforme a las directrices de Emakunde y la LO 3/2007, y difundido a toda la plantilla desde 2015. Este documento ha sido durante una década la referencia para gestionar situaciones de riesgo con garantías de confidencialidad, seguridad jurídica y rapidez en la intervención.

En 2025, la cooperativa ha completado un proceso de actualización integral del protocolo, incorporando los cambios normativos más recientes —incluyendo la LO 10/2022 de libertad sexual, la Ley 4/2023 LGTBI y nuevas directrices europeas y estatales—, así como aprendizajes derivados del funcionamiento del protocolo anterior. Aunque aún pendiente de aprobación formal, la nueva versión constituye una herramienta más sólida y adaptada a los estándares actuales en prevención de violencias sexuales y discriminación. Entre las mejoras más relevantes destacan la ampliación de definiciones, la incorporación de violencias sexuales digitales, la creación de la Asesoría Confidencial y la Comisión de Investigación, el refuerzo normativo de las garantías de no revictimización y reparación, la actualización del régimen sancionador y la integración explícita del acoso como riesgo psicosocial vinculándolo con la prevención de riesgos laborales.

La difusión del protocolo actualizado se efectuó en 2022–2023 a toda la plantilla, alcanzando a 486 personas (366 mujeres y 120 hombres), con su correspondiente disponibilidad en el portal interno. No obstante, la integración de este documento en el Plan de Acogida quedó pendiente, ya que la actualización no estaba finalizada y el proceso de validación por los órganos de gobierno no pudo completarse a tiempo. Esta medida se reactivará en cuanto se apruebe el nuevo protocolo, constituyendo una prioridad para el próximo periodo.

En relación con las acciones de sensibilización, durante 2022–2023 se desarrolló un grupo no mixto de reflexión para mujeres profesionales de servicios especializados en violencia machista, con ocho sesiones centradas en violencias simbólicas y empoderamiento interno. La continuidad del grupo se vio interrumpida en 2025 debido a la carga asistencial, y la encuesta prevista no llegó a realizarse. Paralelamente, no se llegó a constituir el grupo no mixto de hombres previsto en el Plan, en parte por la ausencia de hombres en la Comisión de Igualdad que pudieran dinamizar el espacio.

En conjunto, el análisis muestra un avance significativo en el fortalecimiento del marco preventivo y procedimental frente al acoso, aunque persisten desafíos en la integración del protocolo en el proceso de acogida, la consolidación de espacios de reflexión y la dinamización específica dirigida a hombres, elementos que deberán reforzarse en el próximo Plan de Igualdad.

5.5 OTRAS CUESTIONES ANALIZADAS

Violencia de género:

En Agintzari, la prevención y atención frente a las violencias contra las mujeres forma parte del compromiso estructural de la cooperativa con la igualdad. Sin embargo, la organización no cuenta todavía con un protocolo específico para la gestión de situaciones de violencia de género que afecten a trabajadoras. Actualmente, la respuesta ante estos casos se limita a las medidas previstas en la legislación vigente —Estatuto de los Trabajadores, normativa de igualdad y Ley 1/2004—, que contemplan ajustes de jornada, movilidad, suspensión del contrato con reserva del puesto, protección frente al despido y permisos específicos. A pesar de la ausencia de un procedimiento propio, la cooperativa sí desarrolla acciones relevantes en materia de sensibilización y prevención. Entre ellas destacan las campañas institucionales en fechas clave como el 25N y el 8M, la oferta formativa en igualdad, violencias machistas y masculinidades, y los trabajos impulsados por áreas técnicas y comisiones internas para incorporar el enfoque de género en los servicios. Estas iniciativas contribuyen a generar conocimiento, fortalecer la mirada feminista de la organización y favorecer la detección de posibles situaciones de riesgo, aunque no constituyen todavía un sistema formal de apoyo laboral a trabajadoras víctimas. Hasta el momento, Agintzari no ha gestionado ningún caso de violencia de género que afectara a una trabajadora en el ámbito laboral, lo que limita la existencia de aprendizajes internos operativos sobre cómo acompañar o activar medidas específicas. Esta ausencia de casos y la falta de un protocolo propio evidencian la necesidad de avanzar hacia un sistema más estructurado de prevención y actuación, que amplíe las garantías, facilite la comunicación segura y asegure apoyos ajustados a las necesidades de las trabajadoras que pudieran enfrentarse a una situación de violencia.

Comunicación inclusiva:

La comunicación constituye un pilar estratégico para el avance de la igualdad en Agintzari, y la cooperativa mantiene desde hace años un compromiso explícito con el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso en todos sus canales internos y externos. Este compromiso se plasma en acciones continuadas de revisión, sensibilización, elaboración de materiales y corrección de usos inapropiados, contribuyendo a consolidar una cultura organizacional igualitaria.

En el ámbito interno, Agintzari utiliza múltiples canales de comunicación —reuniones presenciales y generales, el portal ATARIA, correo electrónico, Teams, OneDrive y teléfono— que garantizan la difusión de información a toda la plantilla. Durante el periodo analizado, la Comisión de Igualdad ha impulsado avances significativos, entre ellos la elaboración de un documento específico sobre lenguaje oral y corporal inclusivo. Este material aborda conceptos como *mansplaining*, *maninterrupting* o *manspreading*, ofrece ejemplos cotidianos y brinda herramientas prácticas para identificarlos y evitarlos. Su difusión a través del portal interno ha tenido un impacto positivo, generando una mayor sensibilización sobre discriminaciones normalizadas y privilegios cotidianos.

La Comisión de Igualdad ha mantenido además una labor activa en la detección y corrección de usos sexistas del lenguaje. En los últimos años se han registrado cinco casos —dos en noticias del portal y tres en intervenciones orales— que fueron corregidos mediante un enfoque pedagógico y de acompañamiento. Paralelamente, la cooperativa ha reforzado la visibilización interna de las buenas prácticas en igualdad a través del reconocimiento anual que otorga la Comisión, difundido mediante noticias en el portal y presentaciones en reuniones informativas generales.

En el ámbito externo, Agintzari emplea diversos canales de comunicación como su página web institucional, redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn), correo electrónico, publicaciones y blog. Durante el periodo evaluado, se ha intensificado la difusión de campañas vinculadas a fechas señaladas como el 8 de marzo, el 25 de noviembre y la huelga feminista de 2023, reforzando la presencia pública de la cooperativa como entidad comprometida con la igualdad.

Entre las iniciativas más relevantes destaca el proyecto audiovisual centrado en mujeres directivas de Agintzari, cuyo objetivo es visibilizar referentes internos y poner en valor el liderazgo femenino en la organización. Las participantes —incluyendo la gerenta, directoras de servicios, la presidenta del Consejo Rector y varias coordinadoras— ya han sido contactadas, situando esta acción como un elemento estratégico en la comunicación externa de igualdad.

En conjunto, el análisis muestra un sistema comunicativo coherente con los valores de la cooperativa, con avances materiales, simbólicos y procedimentales, aunque persisten retos para seguir fortaleciendo la coherencia comunicativa, la participación y la visibilización de referentes igualitarios.

Seguridad, salud laboral y equipamientos:

Durante el periodo evaluado, Agintzari ha avanzado de manera significativa en la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad, la salud laboral y la gestión de los cuidados, un ámbito especialmente relevante en organizaciones dedicadas a la intervención social. Aunque aún persisten áreas sin analizar de forma sistemática, la cooperativa ha reforzado su mirada feminista sobre los riesgos psicosociales, las cargas de cuidados y los factores laborales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres.

Uno de los principales avances se ha producido en torno al reconocimiento de los cuidados como un elemento estructural del bienestar laboral y la prevención de riesgos. La Comisión de Igualdad ha impulsado materiales y acciones dirigidas a visibilizar los impactos de la doble jornada, la falta de reconocimiento y la sobrecarga emocional, especialmente en las mujeres. Entre estas iniciativas destaca la guía “Me cuido, te cuido, nos cuidamos”, difundida a través del portal interno, que incorpora principios de la economía feminista y ha generado una recepción positiva entre la plantilla. También se ha elaborado un cuestionario para promover conversaciones en los equipos sobre salud emocional y prácticas de cuidado mutuo, actualmente en fase de pilotaje y pendiente de implementación generalizada.

En materia de salud laboral, se observan avances en la atención a riesgos específicos. Durante 2022 y 2023 se gestionaron 15 casos vinculados al embarazo, aplicándose medidas preventivas adecuadas como cambios de funciones, adaptación horaria o modificación temporal de espacios. La consideración incipiente de los efectos de la menopausia en la salud laboral supone un avance relevante, ampliando la perspectiva más allá de los riesgos tradicionalmente regulados. Asimismo, la cooperativa ha reconocido la necesidad de facilitar productos de higiene menstrual en los centros de trabajo, medida que se adoptó tras identificar la falta de visibilización previa de estas necesidades. La respuesta de los equipos fue positiva y reveló la importancia de contemplar elementos de salud y bienestar específicos para las mujeres.

No obstante, pese a estos progresos, continúan existiendo áreas sin un análisis sistemático desde la perspectiva de género. La cooperativa aún no cuenta con una evaluación detallada sobre la adecuación de equipamientos, indumentaria, instalaciones o ergonomía para cuerpos diversos, ni sobre las posibles diferencias en las cargas físicas asociadas a distintos puestos. Tampoco existe un registro consolidado de siniestralidad desagregada por sexo que permita detectar patrones diferenciales. Estas cuestiones se mantienen como ámbitos pendientes y representan oportunidades para profundizar en la integración plena del enfoque de género en la salud laboral.

En conjunto, los avances registrados muestran una creciente sensibilidad organizacional hacia los cuidados y la salud con enfoque de género, aunque será necesario seguir desarrollando análisis más sistemáticos y herramientas específicas para garantizar entornos laborales seguros, equitativos y adaptados a la diversidad de la plantilla.

5.6 OPINIÓN DE LA PLANTILLA Y DIRECCIÓN

Plantilla:

La participación de 62 personas en el cuestionario permite obtener una imagen clara y matizada de cómo se vive la igualdad en Agintzari. Las respuestas reproducen la feminización de la cooperativa —con un 74% de mujeres y un 24% de hombres— y muestran que las mujeres, además de constituir la mayoría del personal técnico y de los mandos intermedios, siguen siendo quienes asumen más responsabilidades de cuidado de menores y de personas dependientes. Este contexto vital influye en su percepción del trabajo, del desarrollo profesional y de la conciliación.

En términos generales, la plantilla valora positivamente la igualdad en la cooperativa, el compromiso de la dirección y la compatibilidad entre los valores de igualdad y la cultura organizativa. Sin embargo, las mujeres expresan opiniones más diversas y matizadas, especialmente al evaluar asuntos como la promoción, la conciliación, la formación o los criterios retributivos. Los hombres, por su parte, tienden a concentrarse en valoraciones más homogéneas y favorables. Estos patrones son habituales en organizaciones altamente feminizadas, donde las experiencias de género en la práctica laboral tienden a ser diferentes. La conciliación aparece como la cuestión más señalada por la plantilla. La mayoría de las aportaciones insisten en la necesidad de mayor flexibilidad, teletrabajo más accesible, criterios homogéneos entre servicios y garantías de que el uso de medidas conciliatorias no afectará negativamente a la carrera profesional. Las mujeres, que recurren más a estas medidas, señalan con claridad que la carga de cuidados sigue recayendo sobre ellas y que esto condiciona su desarrollo dentro de la organización.

Otro bloque relevante de aportaciones se centra en las oportunidades de desarrollo y promoción. Aunque una mayoría considera que la entidad ofrece condiciones equitativas, una parte significativa de mujeres percibe dificultades indirectas asociadas a la conciliación o a modelos de liderazgo que no siempre facilitan la progresión profesional. También se menciona la necesidad de mayor transparencia en los procesos de promoción y de más información sobre oportunidades internas.

La cultura organizativa y la formación constituyen otro eje central. La plantilla demanda formación obligatoria para todas las personas —incluyendo contenidos sobre masculinidades, micromachismos y violencias— así como una profundización en estilos de liderazgo feminista y en la coherencia cotidiana entre valores y prácticas. Se expresa, igualmente, la necesidad de mejorar la difusión de protocolos, herramientas y medidas disponibles, ya que una parte importante de la plantilla declara desconocer ciertos procedimientos o el grado de avance del Plan de Igualdad.

Las respuestas abiertas reflejan, además, tensiones entre el discurso formal y la práctica cotidiana, especialmente en momentos de presión laboral o de conciliación. Algunas mujeres

señalan la persistencia de actitudes o microacciones que reproducen desigualdades sutiles, mientras que otros comentarios destacan la influencia del contexto social más amplio, recordando que la desigualdad de género no se genera en la cooperativa, pero sí condiciona la vida laboral. Pese a ello, el apoyo al Plan de Igualdad es prácticamente unánime: toda la plantilla femenina y casi todos los hombres expresan estar de acuerdo con su existencia y desarrollo, lo que constituye un indicador sólido del compromiso colectivo.

Comisión de Igualdad:

La entrevista colectiva con la Comisión de Igualdad aporta una lectura más estructural del V Plan y de su impacto real en la organización. La Comisión reconoce avances importantes durante estos años, especialmente la consolidación del propio espacio de igualdad como órgano estable, legitimado y cada vez más solicitado por la plantilla. Se percibe una mayor sensibilidad interna ante comportamientos inadecuados y una creciente participación en acciones de sensibilización, lo que refleja una evolución cultural significativa dentro de la cooperativa.

Sin embargo, la Comisión coincide en que el impacto del plan no siempre ha sido plenamente visible para la plantilla ni suficientemente integrado en los distintos niveles de responsabilidad. A pesar de la mejora introducida respecto a planes anteriores, el volumen de acciones sigue siendo elevado para la capacidad operativa real, lo que dificulta un seguimiento sistemático. También se identifica un conocimiento desigual del plan en la plantilla, así como una baja participación de los hombres en acciones formativas o en procesos de sensibilización, especialmente entre perfiles con más trayectoria.

La Comisión señala, además, algunas resistencias culturales y estructurales. En determinados equipos persisten modelos tradicionales sobre los roles de género, y algunos servicios expresan dificultad para integrar la igualdad debido a la alta carga asistencial o a la percepción de que los temas de igualdad están más vinculados a la intervención directa que a los procesos de estructura. También se menciona la complejidad de participar en redes externas como Bai Sarea, cuya exigencia técnica no siempre se ajusta al ritmo operativo de una entidad centrada en la atención directa.

Aun así, la Comisión destaca avances significativos en ámbitos como la comunicación inclusiva, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y la existencia de un circuito más claro que permite conectar las demandas de igualdad con los órganos directivos. La sensación general es que se ha avanzado notablemente en sensibilización y estructura, pero que el reto para el próximo plan será lograr mayor impacto estratégico, más implicación transversal y una participación más equitativa por sexos.

Consejo de Dirección:

La Dirección muestra una valoración muy positiva del V Plan y de la integración de la igualdad en la cooperativa. Considera que la igualdad forma parte de los valores institucionales y reconoce un compromiso firme por parte de todos los órganos directivos. Según la Dirección, el V Plan ha supuesto un avance significativo respecto al anterior: es más manejable, más realista y más fácil de conectar con la práctica. Se destaca la evolución en la calidad de las formaciones, la consolidación de la Comisión de Igualdad, la mejora en la comunicación inclusiva y el notable incremento de mujeres en posiciones de liderazgo.

La Dirección, sin embargo, también identifica retos importantes para los próximos años. Uno de ellos es la necesidad de aterrizar la igualdad en la práctica cotidiana, superando el nivel conceptual o formativo y logrando que los aprendizajes se integren de manera sostenida en los servicios y en los estilos de liderazgo. También se señala la dificultad para medir el impacto real de las formaciones y acciones del plan, una necesidad clave para orientar la toma de decisiones estratégicas.

Otro elemento destacado es la necesidad de generar espacios seguros para abordar dudas, resistencias o miedos vinculados al ejercicio del rol profesional desde una perspectiva de igualdad. La Dirección reconoce que, en ocasiones, algunas personas —especialmente hombres— pueden sentirse inseguros respecto a cómo intervenir o cómo posicionarse, lo que sugiere la necesidad de acompañar estos procesos de transformación cultural.

Finalmente, se subraya que la entidad opera en un marco condicionado por estructuras administrativas y normativas externas que limitan la capacidad de introducir algunos cambios. Aun así, la Dirección afirma que los avances recientes en liderazgo femenino y en transversalización de la igualdad constituyen una base sólida para seguir profundizando. La prioridad estratégica para el VI Plan será reforzar la integración de la igualdad en la gestión, simplificar el plan para que sea más operativo y continuar desarrollando un modelo de liderazgo coherente con los valores feministas de la cooperativa.

● 6. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- La estructura retributiva de la Entidad está bien documentada en los diversos convenios colectivos de aplicación.
- Con respecto a la valoración de puestos de trabajo (VPT), se puede determinar que se ha realizado en clave de género, conforme a la normativa vigente.
- En conjunto, y tomando como referencia la retribución total efectiva y equiparada por puestos de igual valor, la entidad presenta una situación retributiva globalmente equilibrada: las diferencias entre hombres y mujeres no superan el ± 25 % ni en media ni en mediana, tanto en la retribución efectiva como en la equiparada. Por tanto, a nivel agregado no se identifica la existencia de brechas salariales relevantes por razón de sexo.
- A nivel de salario base, tampoco se detectan brechas de ± 25 % ni en media ni en mediana de la retribución efectiva o equiparada, ni en la retribución efectiva ni en la equiparada. En todo caso, si bien a nivel equiparado no se considera necesario, sí que se recomienda realizar un monitoreo exhaustivo, también comparando la retribución efectiva entre hombres y mujeres por convenio colectivo, de las Escalas 02, 05 y 08.
- Respecto a los complementos salariales, tampoco se detectan brechas de ± 25 % ni en media ni en mediana de la retribución efectiva o equiparada. En todo caso, si bien a nivel equiparado no se considera necesario, sí que se recomienda realizar un monitoreo exhaustivo, también comparando la retribución efectiva entre hombres y mujeres por convenio colectivo, de las Escalas 02, 05 y 08, aunque las desviaciones se produzcan principalmente por conceptos retributivos asociados a convenio colectivo.
- En cuanto a las percepciones extrasalariales, las diferencias medias son elevadas (40% en la retribución efectiva y 88% en la equiparada), pero desaparecen al observar la mediana (0%). Esto indica que no se trata de una diferencia generalizada, sino concentrada en determinados casos de prestaciones por incapacidad temporal, enfermedad y accidente, que se dan con mayor frecuencia entre los hombres y generan un mayor devengo de complementos asociados. Este patrón apunta más a diferencias en siniestralidad y salud laboral que a una brecha retributiva estructural.

● 7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo esencial y orientador del VI Plan de Igualdad de Agintzari es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las dimensiones de la vida laboral de la cooperativa. Este compromiso —continuista respecto a los planes anteriores, pero reforzado y ampliado en su alcance— se concreta en la voluntad de consolidar una **cultura organizacional feminista, participativa e interseccional**, capaz de integrar de manera transversal la perspectiva de género en los procesos, decisiones y prácticas cotidianas de la entidad. El plan se orienta a asegurar la ausencia de discriminación directa o indirecta en la selección, la contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción, la retribución, la salud laboral y la prevención de riesgos, así como en el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

Este VI Plan incorpora, además, un enfoque más estratégico que en etapas anteriores: sitúa los cuidados y el bienestar laboral en el centro, refuerza la corresponsabilidad masculina, impulsa un modelo de liderazgo feminista, y aborda de manera explícita las resistencias culturales, generacionales y digitales que todavía limitan el avance hacia una igualdad efectiva. Del mismo modo, amplía el marco de intervención a áreas claves como la comunicación inclusiva, la seguridad y salud laboral con enfoque de género, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o la relación de la cooperativa con su entorno profesional e institucional.

Partiendo de este principio rector —garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres—, el VI Plan de Igualdad establece como objetivos generales avanzar en diez grandes ámbitos estratégicos: **cultura organizacional; infrarrepresentación femenina; gestión de personas; condiciones de trabajo; conciliación y corresponsabilidad; prevención del acoso sexual y por razón de sexo; violencia de género; seguridad, cuidados y salud laboral; comunicación inclusiva y no sexista; y relación de la cooperativa con su entorno**. Cada uno de estos bloques incorpora acciones específicas orientadas a consolidar una organización más igualitaria, segura y corresponsable, alineada con los valores cooperativos y con los desafíos presentes y futuros de Agintzari.

El VI Plan de Igualdad de Agintzari se estructura en diez ámbitos estratégicos que orientan la acción global de la cooperativa para avanzar hacia una igualdad real y efectiva. Los objetivos generales de cada bloque son los siguientes:

● **1. CULTURA ORGANIZACIONAL:**

Consolidar una cultura feminista, participativa e interseccional, reforzando la sensibilización, la participación equitativa, la reducción de resistencias y la integración transversal de la igualdad en la gestión y en la toma de decisiones.

● **2. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**

Prevenir, identificar y corregir situaciones de infrarrepresentación de mujeres, especialmente en puestos estratégicos, garantizando una distribución equilibrada y libre de estereotipos en todos los servicios y categorías.

● **3. GESTIÓN DE PERSONAS:**

Integrar plenamente la perspectiva de género en los procesos de selección, acogida, promoción y desarrollo profesional, impulsando liderazgos feministas y sistemas formativos con enfoque de género para toda la plantilla.

● **4. CONDICIONES DE TRABAJO:**

Asegurar condiciones laborales equitativas, seguras y libres de sesgos, reforzando la transparencia, la evaluación periódica de brechas y la explotación sistemática de indicadores con perspectiva de género.

● **5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:**

Fomentar un uso igualitario y corresponsable de las medidas de conciliación, mejorar su conocimiento interno y avanzar hacia un modelo que reconozca los cuidados como un eje organizativo fundamental.

● **6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**

Consolidar un sistema preventivo, accesible, eficaz y conocido por toda la plantilla, fortaleciendo los procedimientos de acompañamiento, la difusión anual y el seguimiento de incidencias.

● **7. VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Mejorar la capacidad interna para detectar, acompañar y proteger a trabajadoras víctimas de violencia de género, dotando a la entidad de herramientas, procedimientos y recursos accesibles.

● **8. SEGURIDAD, CUIDADOS, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:**

Incorporar los cuidados, el bienestar emocional y los riesgos específicos de género en la salud laboral, revisando espacios, equipamientos, ergonomía y riesgos psicosociales desde una mirada feminista.

● **9. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA:**

Garantizar una comunicación escrita, verbal y digital coherente con el compromiso feminista, actualizando materiales, ejemplos y orientaciones que faciliten un uso inclusivo del lenguaje en todos los ámbitos.

● **10. RELACIÓN DE LA COOPERATIVA CON SU ENTORNO:**

Reforzar la incidencia feminista en el ámbito profesional, comunitario e institucional a través de alianzas, participación en redes, criterios éticos en licitaciones y colaboración con otros enfoques como el antirracismo.

● 8. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, RECURSOS Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se recogen en este apartado las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, negociados por las partes de este VI Plan de Igualdad una vez realizado el Diagnóstico de Igualdad y en función de sus resultados así como también teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del V Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, depositado en Emakunde en enero de 2024 y las propuestas colectivas realizadas por la plantilla de trabajadoras y trabajadores de la entidad.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen también respecto de las medidas, los plazos de ejecución, los indicadores que se han acordado para determinar su evolución las Direcciones o Departamentos responsables de la implementación de las mismas. Los indicadores cuantitativos, tanto absolutos como porcentuales, siempre se presentarán por actividades y desagregados por sexo.

1. CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 1.1.Consolidar una cultura organizacional feminista, participativa e interseccional	1.1.1.Mantener y reforzar las acciones de sensibilización (8M, 25N, 23S, 28J, buenas prácticas).	Nº de campañas realizadas; participación anual; nº de buenas prácticas difundidas.	01/01/2026 - 31/12/2029	Comisión de Igualdad, Área de Comunicación, Direcciones de Servicio.
	1.1.2.Continuar la participación activa en redes de igualdad (con rotación anual para evitar sobrecargas).	Nº de encuentros; % de rotación anual; participación por áreas.	01/01/2026 - 31/12/2029 (rotación cada enero)	Comisión de Igualdad, Dirección.
	1.1.3.Desarrollar cápsulas formativas y acompañamientos a equipos para abordar resistencias (machismo digital, discursos negacionistas, prejuicios).	Nº de cápsulas; nº de equipos acompañados; valoración de utilidad.	Diseño: 01/01/2026-31/12/2026 Implementación: 01/01/2027-31/12/2029	Comisión de Igualdad, Área de Personas, Direcciones.
	1.1.4.Elaborar una guía interna de cultura organizacional feminista.	Guía publicada; nº presentaciones; nº descargas/consultas.	Elaboración: 01/01/2026 - 31/12/2026 Difusión: 01/01/2027-31/12/2029	Comisión de Igualdad, Dirección, Comunicación.
	1.1.5.Alinear el VI Plan con el Plan de Gestión incorporando filtro de género.	Nº de objetivos revisados con PG; actas que registran el proceso.	Revisión anual: 01/02/2026 – 31/03/2026 Revisión anual: 01/02/2027 – 31/03/2027 Revisión anual: 01/02/2028 – 31/03/2028 Revisión final: 01/02/2029 – 31/03/2029	Dirección, Consejo de Dirección, Comisión de Igualdad.

**VI PLAN DE IGUALDAD
2026-2029 DE AGINTZARI S.COOP
DE INICIATIVA SOCIAL**

	1.1.6. Establecer seguimiento anual del plan en la Comisión de Igualdad y revisión bianual con la Dirección.	Informes anuales publicados; revisiones bianuales completadas.	Seguimiento anual Comisión: 01/10/2026 – 31/12/2026 01/10/2027 – 31/12/2027 01/10/2028 – 31/12/2028 01/10/2029 – 31/12/2029 Revisiones bianuales Dirección: 01/09/2026 – 31/10/2026 01/09/2028 – 31/10/2028	Comisión de Igualdad, Dirección, Consejo de Dirección
	1.1.7. Ejercicio para medir la percepción del alcance de la igualdad anualmente a toda la plantilla a través de cuestionarios o dinámicas específicas.	Ejercicio anual diseñado y aplicado. % de participación de la plantilla por sexo. Informe anual de resultados elaborado por sexo y validado. Nº de propuestas o medidas derivadas de los resultados. Evolución comparativa de indicadores de percepción entre años por sexo.	Diseño del instrumento: 01/04/2026 – 30/06/2026 Aplicación anual: 2026: septiembre 2027: septiembre 2028: septiembre 2029: septiembre Análisis y devolución de resultados: octubre–noviembre de cada año	Comisión de Igualdad. Área de Personas. Dirección (validación y seguimiento)
Objetivo 1.2. Favorecer la participación equitativa y reducir el exceso de protagonismo masculino	1.2.1. Impartir talleres internos: “Cómo intervenir en grupo con mirada feminista”, con especial énfasis en la participación de hombres.	Nº de talleres; % de participación masculina; cambios percibidos por equipos.	Diseño: 01/01/2026 – 31/12/2026 Impartición: 01/03/2027 – 31/12/2029	Comisión de Igualdad, Área de Personas, Direcciones
Objetivo 1.3. Trabajar el impacto generacional en valores y estilos de liderazgo	1.3.1. Crear espacios de diálogo intergeneracional (jóvenes–veteranía; mujeres jóvenes–direcciones).	Nº de encuentros; diversidad generacional participante; propuestas generadas.	Diseño: 01/01/2026 – 31/12/2026 Encuentros anuales: 01/02/2027 – 31/12/2029	Dirección, Área de Personas, Comisión de Igualdad

2. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 2.1. Prevenir y corregir situaciones de infrarrepresentación femenina en puestos estratégicos	2.1.1. Implantar un sistema de alerta temprana de infrarrepresentación por categoría profesional.	Sistema creado; nº de categorías monitorizadas; alertas generadas; medidas activadas.	Diseño: 01/01/2026 – 31/12/2026 Implementación y seguimiento: 01/01/2027 – 31/12/2029	Área de Personas, Comisión de Igualdad, Dirección
	2.1.2. Incluir indicadores de género en todas las selecciones y promociones internas (tanto en convocatoria como en cierre).	Indicadores incorporados; nº de procesos con análisis por sexo; informes anuales generados.	Incorporación: 01/01/2026 Implementación y seguimiento: 01/01/2027 – 31/12/2029	Área de Personas, Comisión de Igualdad
	2.1.3. Visibilizar referentes femeninos internos en la comunicación corporativa (líneas de liderazgo, trayectorias inspiradoras).	Nº de publicaciones; nº de referentes visibilizados; alcance de comunicaciones.	01/01/2026 – 31/12/2029	Comunicación, Comisión de Igualdad, Dirección
	2.1.4. Elaboración de un vídeo-entrevista con mujeres directivas de Agintzari como medida para hacer frente al fenómeno del techo de cristal	2 vídeos realizados	01/01/2026 - 31/12/2026	Comisión de Igualdad

**VI PLAN DE IGUALDAD
2026-2029 DE AGINTZARI S.COOP
DE INICIATIVA SOCIAL**

Objetivo 2.2. Asegurar una distribución equilibrada y no estereotipada en servicios y funciones	2.2.1.Incorporar explícitamente en la formación interna y en documentos de intervención el desmontaje del argumento “funciones masculinas/femeninas” como requisito de equipo.	Documento actualizado; nº sesiones impartidas; percepción del personal evaluada.	Diseño: 01/01/2026 – 31/12/2026 Implementación: 01/01/2027 – 31/12/2029	Comisión de Igualdad, Dirección Técnica, Direcciones de Servicio
	2.2.2.Revisar todas las convocatorias de selección (lenguaje, requisitos, competencias, tribunales diversos).	Nº convocatorias revisadas; nº correcciones realizadas; % de tribunales mixtos.	Diseño: 01/01/2026 – 31/12/2026 Implementación: 01/01/2027 – 31/12/2029	Área de Personas, Comisión de Igualdad
	2.2.3.Registrar anualmente la distribución por sexo en servicios para detectar focos de infrarrepresentación y generar acciones de sensibilización si procede.	Informe anual elaborado; nº de acciones derivadas; variación en la distribución por sexo.	Primera revisión: 01/12/2026 Segunda revisión: 01/12/2027 Tercera revisión: 01/12/2028	Área de Personas, Comisión de Igualdad, Dirección

3. GESTIÓN DE PERSONAS

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 3.1. Integrar la PG en selección, acogida, promoción y desarrollo profesional	3.1.1 Incorporar el protocolo actualizado de acoso sexual y por razón de sexo en el Plan de Acogida y en la formación inicial obligatoria.	Protocolo incluido; nº de acogidas que incorporan el contenido; nivel de conocimiento medido en cuestionarios.	Inclusión inicial: 01/03/2026 – 30/06/2026 Revisión anual: 2027: 01/02/2027 – 31/03/2027 2028: 01/02/2028 – 31/03/2028 2029: 01/02/2029 – 31/03/2029	Área de Personas, Comisión de Igualdad, Direcciones de Servicio
Objetivo 3.2. Impulsar un liderazgo feminista, consciente e inclusivo	3.2.1. Crear un espacio anual interno para hombres en puestos directivos/mandos sobre liderazgo no hegemónico y gestión corresponsable del poder.	Nº de sesiones realizadas; nº de participantes hombres; evaluación cualitativa.	Sesiones anuales: 2026: 15/05/2026 – 15/06/2026 2027: 15/05/2027 – 15/06/2027 2028: 15/05/2028 – 15/06/2028 2029: 15/05/2029 – 15/06/2029	Dirección, Comisión de Igualdad, Área de Personas
	3.2.2. Implementar un programa de mentoría para mujeres jóvenes con potencial de liderazgo.	Nº mujeres participantes; nº de mentoras/es; grado de avance percibido; continuidad del programa.	Diseño del programa: 01/04/2026 – 30/09/2026 Implementación anual: 2027: 15/01/2027 – 30/11/2027 2028: 15/01/2028 – 30/11/2028 2029: 15/01/2029 – 30/11/2029	Área de Personas, Direcciones de Servicio, Comisión de Igualdad

**VI PLAN DE IGUALDAD
2026-2029 DE AGINTZARI S.COOP
DE INICIATIVA SOCIAL**

Objetivo 3.3. Mejorar el impacto de la formación en igualdad y masculinidades	3.3.1. Establecer un procedimiento obligatorio para asegurar que todas las formaciones internas y externas integran la perspectiva de género.	Procedimiento aprobado; nº formaciones revisadas; % formaciones que integran PG.	Diseño del procedimiento: 01/02/2026 – 31/07/2026 Aplicación anual: 2027: 01/01/2027 – 31/12/2027 2028: 01/01/2028 – 31/12/2028 2029: 01/01/2029 – 31/12/2029	Comisión de Formación, Comisión de Igualdad, Área de Personas
	3.3.2 Garantizar formación mínima en perspectiva de género para todo el personal docente: PG aplicada, interseccionalidad y enfoque feminista.	Nº docentes con formación por sexo; % docentes que cumplen el estándar; impacto percibido.	Formación del personal docente: 2026: 01/03/2026 – 30/11/2026 2027: 01/03/2027 – 30/11/2027 2028: 01/03/2028 – 30/11/2028 Seguimiento: 2029: 01/02/2029 – 30/09/2029	Comisión de Formación, Comisión de Igualdad
	3.3.3 Mantener y reforzar la formación en masculinidades con estrategias específicas para aumentar la participación masculina.	Nº hombres participantes; nº sesiones realizadas; adaptación de horarios; evaluación de impacto.	Sesiones anuales: 2026: 01/04/2026 – 31/10/2026 2027: 01/04/2027 – 31/10/2027 2028: 01/04/2028 – 31/10/2028 2029: 01/04/2029 – 31/10/2029	Comisión de Igualdad, Dirección, Área de Personas

4. CONDICIONES DE TRABAJO

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 4.1. Garantizar condiciones laborales igualitarias, seguras y libres de sesgos	4.1.1. Realizar una revisión bianual de posibles brechas (retributivas, acceso a formación, promoción, jornada, conciliación).	Informes bianuales elaborados; existencia de brechas detectadas; medidas adoptadas.	Primera revisión: 01/03/2026 – 30/04/2026 Segunda revisión: 01/03/2028 – 30/04/2028 Evaluación final: 01/09/2029 – 31/10/2029	Área de Personas, Comisión de Igualdad, Dirección Financiera
	4.1.2. Activar el análisis sistemático del panel de indicadores SAGE, garantizando explotación anual desagregada por sexo y categoría.	Panel SAGE actualizado; nº indicadores analizados; informes anuales publicados.	Activación: 15/01/2026 – 31/03/2026 Análisis anual: 2027: 10/01/2027 – 15/03/2027 2028: 10/01/2028 – 15/03/2028 2029: 10/01/2029 – 15/03/2029	Área de Personas, Soporte Técnico Bogan, Comisión de Igualdad
	4.1.3. Incorporar la perspectiva de género en la política de compras de la cooperativa, mediante acompañamiento externo.	Política de compras revisada; criterios PG incorporados; nº de proveedores evaluados.	Diseño: 01/05/2026 – 31/01/2027 Despliegue: 2028: 01/02/2028 – 30/11/2028 2029: 01/02/2029 – 30/11/2029	Dirección, Área de Administración/ Compras, Comisión de Igualdad
	4.1.4. Actualizar la herramienta BoganLan para integrar evidencias e indicadores desagregados por sexo en procesos de selección y promoción.	Datos desagregados disponibles; nº procesos con datos completos; informes anuales.	Actualización técnica: 15/02/2026 – 30/06/2026 Seguimiento: 2027: 01/02/2027 – 30/11/2027 2028: 01/02/2028 – 30/11/2028 2029: 01/02/2029 – 30/11/2029	Área de Personas, Equipo técnico BoganLan, Comisión de Igualdad

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 5.1. Aumentar la corresponsabilidad interna y el uso igualitario de medidas de conciliación	5.1.1.Realizar una campaña anual de difusión (con datos extraídos anualmente y desagregado por sexo) del Plan de Conciliación, asegurando formatos accesibles y llegada a toda la plantilla.	Nº de campañas realizadas; alcance de la difusión; % plantilla que identifica las medidas.	2026: 15/02/2026 – 30/03/2026 2027: 10/03/2027 – 20/04/2027 2028: 05/03/2028 – 15/04/2028 2029: 01/03/2029 – 10/04/2029	Área de Personas, Comisión de Igualdad, Comunicación Interna
	5.1.2.Difundir de manera clara todos los derechos de conciliación a través de canales digitales, Ataria y en el Plan de Acogida.	Documentación actualizada; nº comunicaciones; presencia del contenido en acogidas.	Actualización inicial: 01/04/2026 – 31/05/2026 Difusión continua: 2027: 15/01/2027 – 15/12/2027 2028: 15/01/2028 – 15/12/2028 2029: 15/01/2029 – 15/12/2029	Área de Personas, Comisión de Igualdad
	5.1.3.Registrar, analizar y difundir anualmente indicadores de uso por sexo de permisos, excedencias, reducciones y teletrabajo.	Registro anual disponible; análisis de tendencias; posibles desequilibrios identificados.	2026: 01/12/2026 – 31/01/2027 2027: 01/12/2027 – 31/01/2028 2028: 01/12/2028 – 31/01/2029 2029: 01/12/2029 – 31/01/2030	Área de Personas, Comisión de Igualdad, Dirección
	5.1.4.Incorporar en la intervención profesional el marco legal de conciliación para apoyar a la clientela en el ejercicio de sus derechos.	Documento-guía elaborado; nº equipos que lo integran; satisfacción de equipos.	Diseño de la guía: 01/06/2026 – 30/09/2026 Implementación: 2027: 01/02/2027 – 30/11/2027 2028: 01/02/2028 – 30/11/2028 2029: 01/02/2029 – 30/11/2029	Comisión de Igualdad, Direcciones Técnicas, Área de Personas

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 6.1. Consolidar un sistema eficaz, accesible y preventivo frente al acoso sexual y por razón de sexo	6.1.1. Elaborar un resumen sencillo, gráfico y esquematizado del protocolo, incorporándolo como obligatorio en la acogida y disponible en ATARIA.	Resumen elaborado; presencia en acogida; accesibilidad en ATARIA; % nuevas incorporaciones que lo reciben.	Diseño y validación: 10/02/2026 – 30/06/2026 Actualización anual: 2027: 01/03/2027 – 30/04/2027 2028: 01/03/2028 – 30/04/2028 2029: 01/03/2029 – 30/04/2029	Comisión de Igualdad, Área de Personas, Comunicación Interna
	6.1.2. Crear un procedimiento claro para la gestión de incidencias en formaciones o espacios internos (formalización del circuito vigente).	Procedimiento aprobado y difundido; nº incidencias gestionadas mediante el circuito; tiempos de respuesta.	Diseño y aprobación: 01/05/2026 – 30/10/2026 Implementación: 2027: 01/01/2027 – 31/12/2027 2028: 01/01/2028 – 31/12/2028 2029: 01/01/2029 – 31/12/2029	Área de Personas, Comisión de Igualdad
	6.1.3. Realizar un seguimiento semestral de incidencias vinculadas al protocolo, garantizando anonimización segura.	Nº informes semestrales; calidad de la anonimización; análisis de patrones; medidas correctoras derivadas.	Informes semestrales: 2026: 1º semestre: 01/01/2026 – 15/07/2026 2026: 2º semestre: 16/07/2026 – 15/01/2027 2027: 1º semestre: 16/01/2027 – 15/07/2027 2027: 2º semestre: 16/07/2027 – 15/01/2028 2028: 1º semestre: 16/01/2028 – 15/07/2028 2028: 2º semestre: 16/07/2028 – 15/01/2029 2029: 1º semestre: 16/01/2029 – 15/07/2029 2029: 2º semestre: 16/07/2029 – 15/01/2030	Área de Personas, Comisión de Igualdad, Dirección

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 7.1. Mejorar capacidades internas para detectar, acompañar y prevenir la violencia de género que pueda afectar a trabajadoras de la cooperativa	7.1.1.Crear una guía interna de actuación ante casos de VG de trabajadoras (solicitud de medidas, confidencialidad, acompañamiento, circuitos internos y externos).	Guía elaborada y aprobada; difusión interna; % mandos y técnicas/os que la conocen; disponibilidad en ATARIA.	Diseño y validación: 15/03/2026 – 30/09/2026 Actualización anual: 2027: 01/02/2027 – 31/03/2027 2028: 01/02/2028 – 31/03/2028 2029: 01/02/2029 – 31/04/2029	Comisión de Igualdad, Área de Personas, Dirección
	7.1.2.Establecer una persona de referencia interna para consultas confidenciales, con formación específica en violencia de género.	Persona designada; nº de consultas recibidas (dato anonimizado); satisfacción y utilidad percibida; registro anual de casos gestionados.	Designación + formación específica: 01/04/2026 – 15/07/2026 Revisión del rol y necesidades formativas: 2027: 01/10/2027 – 15/11/2027 2028: 01/10/2028 – 15/11/2028 2029: 01/10/2029 – 15/11/2029	Dirección, Área de Personas, Comisión de Igualdad
	7.1.3.Realizar una campaña anual en una fecha clave (25N o 23S) con información útil y accesible sobre derechos laborales, recursos y canales internos de apoyo.	Nº campañas realizadas; alcance en ATARIA y correo; participación en acciones asociadas; valoración cualitativa.	Campañas anuales: 2026: 01/10/2026 – 30/11/2026 2027: 01/09/2027 – 25/11/2027 2028: 15/08/2028 – 23/09/2028 (campaña del 23S) 2029: 01/10/2029 – 30/11/2029	Comisión de Igualdad, Comunicación Interna, Área de Personas

8. SEGURIDAD, CUIDADOS, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 8.1. Incorporar los cuidados y el bienestar como eje estratégico de la seguridad y salud laboral	8.1.1. Integrar los malestares de género en el Plan de Salud Laboral, incluyendo riesgos psicosociales vinculados a doble jornada, carga mental y exposición emocional.	Plan actualizado; nº de riesgos identificados; medidas preventivas incorporadas; valoración del personal.	Revisión inicial del Plan de Salud Laboral: 10/04/2026 – 30/07/2026 Actualizaciones anuales: 2027: 01/03/2027 – 31/05/2027 2028: 01/03/2028 – 31/05/2028 2029: 01/03/2029 – 31/05/2029	Área de Prevención (servicio externo), Área de Personas, Comisión de Igualdad
	8.1.2. Revisar el Plan de Prevención con el nuevo proveedor, incorporando explícitamente embarazo y lactancia, menopausia, riesgos psicosociales y ergonomía para cuerpos diversos.	Plan revisado; registro de adaptaciones realizadas; nº de medidas preventivas aplicadas por sexo; informes de PRL actualizados.	Revisión integral del plan: 15/02/2026 – 30/06/2026 Seguimiento anual: 2027: 01/09/2027 – 30/10/2027 2028: 01/09/2028 – 30/10/2028 2029: 01/09/2029 – 30/10/2029	Área de Prevención (servicio externo), Área de Personas, Dirección
	8.1.3. Sistematizar la provisión de productos de higiene menstrual como estándar en todos los servicios.	Servicios que disponen de productos; frecuencia de reposición; satisfacción del personal; presupuesto imputado.	Implementación inicial: 01/05/2026 – 31/10/2026 Mantenimiento y reposición sistemática: 2027: revisiones trimestrales (enero, abril, julio, octubre) 2028: revisiones trimestrales 2029: revisiones trimestrales	Área de Personas, Coordinaciones de Servicio, Administración
	8.1.4. Concluir, validar y desplegar el cuestionario sobre bienestar emocional para equipos; analizar resultados e impulsar medidas derivadas.	Cuestionario finalizado; % equipos participantes; informe anual; acciones implementadas.	Finalización y validación del cuestionario: 01/03/2026 – 30/06/2026 Aplicación anual y análisis: 2027: aplicación abril · informe julio 2028: aplicación abril · informe julio 2029: aplicación abril · informe julio	Comisión de Igualdad, Área de Personas, Direcciones de Servicio

9. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 9.1. Garantizar una comunicación verbal, escrita y digital coherente con el compromiso feminista	9.1.1. Analizar el impacto de los mensajes de Agintzari en redes sociales adolescentes para detectar sesgos, estereotipos o impactos no deseados.	Informe anual elaborado; nº de recomendaciones aplicadas; cambios introducidos en contenidos digitales.	Inicio: 15/03/2026 (primer análisis coincidiendo con periodo post-8M) Primer informe: 30/06/2026 Seguimientos anuales: 30/06/2027 · 30/06/2028 · 30/06/2029	Área de Comunicación, Comisión de Igualdad, Dirección
	9.1.2. Revisar y actualizar el documento interno de lenguaje inclusivo, incorporando orientaciones prácticas sobre dinámicas comunicativas desiguales en reuniones y espacios de trabajo (interrupciones, explicaciones condescendientes, ocupación del espacio, sesgos en la participación), así como recomendaciones para promover una comunicación equitativa.	Documento actualizado; % plantilla informada por sexo; nº de comunicaciones corregidas; uso del documento en formaciones.	Inicio del proceso: 01/05/2026 Publicación del documento actualizado: 30/09/2026 Revisión prevista: 15/04/2028	Comisión de Igualdad, Área de Comunicación
	9.1.3. Difundir el documento actualizado mediante cápsulas breves y ejemplos prácticos en ATARIA y reuniones informativas.	Nº de acciones de difusión; % plantilla alcanzada; evaluaciones de utilidad.	Inicio de difusión: 15/10/2026 Acciones principales: octubre–diciembre 2026 y enero–junio 2027 Recordatorios y cápsulas adicionales: marzo 2028 · octubre 2029	Comisión de Igualdad, Área de Comunicación
	9.1.4. Revisar comunicaciones institucionales clave (web, redes, documentos corporativos) desde el enfoque feminista actualizado.	Nº de documentos revisados; informe de adecuación; nivel de cumplimiento de criterios de comunicación inclusiva.	Revisión inicial general: 01/02/2027 – 31/05/2027 Correcciones y ajustes: junio–septiembre 2027 Segunda revisión/actualización: 01/03/2029 – 30/06/2029	Área de Comunicación, Dirección, Comisión de Igualdad

10. RELACIÓN DE LA EMPRESA CON SU ENTORNO

Nombre	Acción	Indicadores	Calendario 2026-2029	Responsables
Objetivo 10.1. Ejercer incidencia feminista en el entorno profesional, institucional y comunitario	10.1.1. Colaborar de forma estable con la Comisión Antirracista para avanzar en un enfoque interseccional en documentos, protocolos y comunicaciones externas.	Nº de reuniones/año; nº de documentos revisados con enfoque interseccional; grado de implementación de recomendaciones.	Inicio: 01/01/2026 Fin del periodo planificado: 31/12/2029	Comisión de Igualdad, Comisión Antirracista, Dirección
	10.1.2. Incorporar el enfoque interseccional en posicionamientos públicos de la cooperativa (8M, 25N, comunicaciones estratégicas).	Nº de posicionamientos revisados; presencia explícita del enfoque interseccional.	Inicio: 01/01/2026 Fin: 31/12/2029	Área de Comunicación, Comisión de Igualdad
	10.1.3. Mantener el criterio corporativo de no presentarse a licitaciones que exijan “modelo masculino/femenino” o perfiles basados en estereotipos de género.	Nº de licitaciones analizadas; nº de exclusiones justificadas por criterios de igualdad; comunicación anual al Consejo de Dirección.	Inicio: 01/01/2026 Revisión continua hasta: 31/12/2029	Dirección, Área de Contratación, Comisión de Igualdad
	10.1.4. Difundir externamente buenas prácticas feministas e interseccionales de Agintzari (participación en jornadas, redes y publicaciones sectoriales y nueva web.	Nº de participaciones/año; nº de publicaciones o aportaciones técnicas realizadas; impacto en redes profesionales.	Inicio: 01/01/2026 Fin: 31/12/2029	Dirección, Comisión de Igualdad, Área de Comunicación

CRONOGRAMA

Medida	2026	2027	2028	2029
1.1.1	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
1.1.2	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
1.1.3	■ ■ □ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
1.1.4	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
1.1.5	■ □ □ □	■ □ □ □	■ □ □ □	■ □ □ □
1.1.6	□ □ ■ ■	□ □ ■ ■	□ □ ■ ■	□ □ ■ ■
1.1.7	□ □ ■ ■	□ □ ■ ■	□ □ ■ ■	□ □ ■ ■
1.2.1	■ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■
1.3.1	■ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■
2.1.1	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
2.1.2	■ □ □ □	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
2.1.3	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
2.1.4	■ ■ ■ ■	□ □ □ □	□ □ □ □	□ □ □ □
2.2.1	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
2.2.2	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
2.2.3	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ □ □
3.1.1	□ ■ □ □	■ □ □ □	■ □ □ □	■ □ □ □
3.2.1	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □
3.2.2	□ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
3.3.1	□ ■ □ □	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
3.3.2	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ □ □
3.3.3	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■
4.1.1	□ ■ □ □	□ □ ■ □	□ □ □ ■	□ □ □ □
4.1.2	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □
4.1.3	□ ■ ■ □	□ □ □ □	□ ■ ■ □	□ ■ ■ □
4.1.4	□ ■ ■ □	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■
5.1.1	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □
5.1.2	□ ■ □ □	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■
5.1.3	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □
5.1.4	□ □ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■

**VI PLAN DE IGUALDAD
2026-2029 DE AGINTZARI S.COOP
DE INICIATIVA SOCIAL**

6.1.1	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □
6.1.2	□ ■ □ □	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
6.1.3	■ □ ■ □	■ □ ■ □	■ □ ■ □	■ □ ■ □
7.1.1	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □
7.1.2	□ ■ □ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □
7.1.3	□ □ ■ ■	□ □ ■ ■	■ ■ □ □	□ □ ■ ■
8.1.1	□ ■ ■ □	□ ■ ■ □	□ ■ ■ □	□ ■ ■ □
8.1.2	□ ■ □ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □
8.1.3	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■	□ ■ ■ ■
8.1.4	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □	□ ■ □ □
9.1.1	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □	□ □ ■ □
9.1.2	□ ■ ■ □	□ □ □ □	□ ■ □ □	□ □ □ □
9.1.3	□ □ ■ ■	■ □ □ □	□ ■ □ ■	□ □ □ ■
9.1.4	□ □ ■ □	■ ■ ■ □	□ □ □ ■	□ □ ■ □
10.1.1	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
10.1.2	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
10.1.3	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
10.1.4	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■

● CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El inicio de la implantación oficial de este Plan será el día siguiente a la aprobación del Plan de Igualdad en el REGCON aunque las acciones continuistas que vienen desarrollándose desde el plan anterior, seguirán implantándose.

El seguimiento de las acciones en ejecución se realizará mensualmente (tercer o cuarto miércoles de mes, según calendario laboral en horario de 15:00 a 17:30) en las reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad.

Calendario de seguimiento del Plan de Igualdad de Agintzari

- **2026:** 18 de enero, 15 de febrero, 15 de marzo, 19 de abril, 17 de mayo, 14 de junio, 19 de julio, 16 de agosto, 20 de septiembre, 18 de octubre, 15 de noviembre, 20 de diciembre.
- **2027:** 17 de enero, 14 de febrero, 13 de marzo, 17 de abril, 15 de mayo, 19 de junio, 17 de julio, 14 de agosto, 18 de septiembre, 16 de octubre, 20 de noviembre, 18 de diciembre.
- **2028:** 15 de enero, 19 de febrero, 19 de marzo, 16 de abril, 14 de mayo, 18 de junio, 16 de julio, 20 de agosto, 17 de septiembre, 15 de octubre, 19 de noviembre, 17 de diciembre.
- **2029:** 14 de enero, 18 de febrero, 18 de marzo, 15 de abril, 20 de mayo, 17 de junio, 15 de julio, 19 de agosto, 16 de septiembre, 14 de octubre, 18 de noviembre, 16 de diciembre.

De cada reunión ordinaria se levantará un acta donde se recoja en un punto específico el seguimiento de todas las acciones en ejecución y la previsión de las acciones próximas a ejecutar. En la última reunión de cada año, se recopilará la síntesis del seguimiento de todas las acciones realizadas en el año para realizar en la primera reunión mensual del año siguiente, una memoria anual que se presentará a la Comisión de Seguimiento, los órganos de decisión y se manda a toda la plantilla en un formato amigable.

El Plan de Igualdad 2026-2029 será revisado y validado (evaluación intermedia) en diciembre de 2027 con el objetivo de conocer el alcance e impacto del trabajo realizado hasta la fecha y bajo esa condición, se adaptarán, mejorarán o ampliarán las acciones previstas en 2028 y 2029. En diciembre de 2026 se realizará una evaluación final de toda la vigencia del Plan.

● INDICADORES

Los indicadores son medidores que proporcionan información sobre una situación o realidad. Son instrumentos para medir el grado de cumplimiento y la eficacia de la intervención realizada y, por tanto, imprescindibles para la evaluación. También es conveniente que en el momento de recibirlas se haga constar de forma que se informe de su desarrollo.

Seguimiento del Plan con indicadores a tres niveles. Será conveniente integrar estos indicadores en las formas habituales de gestión de Agintzari.

Indicadores de cada acción: los indicadores de cada acción se definirán cada año, durante la fase de seguimiento y evaluación del plan.

Indicadores del Plan de Igualdad: cada año se hará seguimiento de los siguientes indicadores.

- **Indicadores de proceso o grado de cumplimiento:** se utilizará para observar si el trabajo previsto se está realizando o no. En definitiva, se trata del grado de cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan, que deberán ser objeto de seguimiento cada año.
- **Indicadores de impacto:** son los avances en materia de igualdad en la política, estrategia empresarial y cultura de la organización. Indicarán la evolución a largo plazo y el impacto de la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las personas, en la gestión de los procesos y en el Plan Estratégico General.
- **Indicadores cuantitativos:** Cada año se decidirá si incluir o cambiar algún indicador cuantitativo.

● 9. RECURSOS Y MEDIOS

En cada medida se identifica a los responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas. Así mismo Agintzari dispone de un presupuesto anual del 2026 es de 5.000€ así como los medios y recursos humanos internos necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para la implementación del plan se establecen dos comisiones complementarias:

Comisión de Seguimiento:

Es una comisión paritaria (parte de la empresa y parte social) definida por la Comisión Negociadora y será la responsable del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Inicialmente, se propone que sean las 2 personas que han participado en la Comisión Negociadora quienes ostenten los cargos de esta Comisión de Seguimiento. Este plan de Igualdad 2026-2029 se revisará y se evaluará tanto en su ecuador (año 2027) cómo al finalizar el periodo de vigencia del plan. Se tendrán en cuenta tanto las medidas que efectivamente se hayan implantado como el impacto obtenido hasta esa fecha. Esta comisión se reunirá 2 veces al año (julio y diciembre).

Por parte de la empresa: Ainhoa Solozabal

Parte social: Stuart Anderson

La Comisión de Igualdad:

Es una comisión ya existente, formada de personas voluntarias, representantes de los órganos y personal técnico. Además de colaborar con la Comisión de Seguimiento en la revisión y evaluación del plan, será la responsable de la implementación y de la ejecución de las acciones del mismo.

Actualmente la Comisión de Igualdad está compuesta por las siguientes personas:

NEREA BARAÑANO	PSICÓLOGA	GARAZI ALVAREZ	EDUCADORA
ESTIBALIZ VICENTE	EDUCADORA	SHAILA FERNANDEZ	EDUCADORA
NEKANE ELOSU	EDUCADORA	MERITXEL BARREIRO	EDUCADORA
LOURDES MORUGA	EDUCADORA	BLANCA TEJERA	TEC. DPTO. PERSONAS
NEREA TORRES	EDUCADORA	AINHOA SOLOZABAL	DIRECCIÓN

La Comisión de Igualdad realiza de forma constante el seguimiento y la evaluación en las reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad utilizando el plan anual de igualdad y los indicadores de seguimiento e impacto definidos en el apartado de medidas, plazos, calendario e indicadores.

A principios de año se realiza una evaluación y una memoria que se presenta a la Comisión de Seguimiento, los órganos de decisión y se manda a toda la plantilla en un formato amigable. La memoria tendrá los siguientes contenidos:

- Evaluación del plan de gestión del año anterior y seguimiento de indicadores.
- Evaluación del funcionamiento de la comisión de igualdad.

● 11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La composición de la Comisión de Igualdad y la Comisión de Seguimiento se realizará, además, siguiendo los siguientes criterios generales:

- El cargo de coordinadora recaerá en una mujer.
- Se podrá invitar a personas concretas en función de los temas que se traten.
- La participación de las mujeres en la Comisión de Igualdad será como mínimo del 60%.
- En la elección de las personas que participarán en la Comisión de Igualdad se tendrá en cuenta su formación en la materia. Si la persona elegible no tuviera formación, se tendrá en cuenta la sensibilidad y la motivación.
- La Comisión de Igualdad junto con la Comisión de Seguimiento podrá adaptar estos criterios a su realidad si es necesario según las necesidades del plan de gestión anual teniendo en cuenta la legislación vigente.

Funcionamiento

Este será el funcionamiento del Comisión de Igualdad que será la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

● Comisión de seguimiento:

- Realizará el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad según lo recogido en el apartado de seguimiento y evaluación. Se reunirá 1 vez al año.

● Comisión de Igualdad:

- Diseñar el plan anual de igualdad.
- Implementar las acciones recogidas en el plan anual de igualdad.
- Realizar seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad según lo recogido en el apartado de seguimiento y evaluación.
- Definir los medios materiales y humanos necesarios para la correcta implantación del Plan de Igualdad.

- Preparar y canalizar las comunicaciones en materia de igualdad para canalizar eficazmente las relaciones y la comunicación con los diferentes comités, departamentos, áreas y, en general, con la totalidad de la plantilla de Agintzari.
- Se reunirá una vez al trimestre de manera obligatoria y tantas veces como se necesite para el desarrollo del plan establecido de manera extraordinaria. A principios de año se establecerá el calendario anual de reuniones teniendo en cuenta el calendario oficial de Agintzari. Las reuniones serán eficientes: se enviará el orden del día con antelación, se solicitarán trabajos previos cuando sea conveniente, se especificará la duración de la reunión y se tratará de cumplir su duración. Además, habrá una dinamización adecuada para tratar los temas. Se tendrá en cuenta la política lingüística de Agintzari a la hora de gestionar las reuniones.

Duración de los cargos: Las personas que componen la Comisión de Igualdad ocuparán ese cargo hasta el fin de la vigencia del Plan de Igualdad. Si hubiera que reemplazar a alguna persona la misma Comisión de Igualdad propondrá a la persona más adecuada.

Coordinadora de Igualdad

Para garantizar la buena marcha del proyecto, la persona referente o coordinadora de igualdad en Agintzari será por lo menos una mujer y serán parte de la Comisión de Igualdad. Se designará a una persona sustituta también, para que realice sus funciones ante su ausencia. Sus funciones serán las siguientes:

- Trasladar la información general y relevante, las propuestas y las peticiones elaboradas en la Comisión de Igualdad la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Tener una visión completa del proceso.
- Participar activamente en la ejecución y seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad.
- Formar parte de la Comisión de Igualdad y participar en las reuniones.
- Organizar las reuniones necesarias.
- Servir de puente entre Agintzari, el resto de cooperativas de Bogan y las asesorías que pudieran intervenir en el plan de igualdad.
- Dedicación: La Dirección reconocerá a las trabajadoras la dedicación a las funciones de Coordinadora de Igualdad dentro de las horas de trabajo y asegurará que dispone de la dedicación necesaria para cumplir dichas funciones.
- Definir los medios materiales y humanos necesarios para la correcta implantación del Plan de Igualdad.

Dichas comisiones podrán proponer cambios a la Dirección en relación a este sistema de seguimiento, evaluación y revisión siempre que suponga mejorar el plan.

Al finalizar el vigente plan de Igualdad se volverá a constituir la Comisión Negociadora para aprobar el diagnóstico, el plan de igualdad y la auditoría salarial del siguiente período. Además, la Comisión Negociadora se podrá reunir en caso de haber discrepancias en la Comisión de Igualdad tal y como se recoge en el siguiente punto.

El artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- 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.

● 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Este es el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación:

Ante cualquier discrepancia entre las personas que componen la Comisión de Igualdad sobre el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Plan de Igualdad, las partes se comprometen a no hacer uso de ninguna acción, sin previo sometimiento de la misma a la Comisión de Igualdad. A estos efectos, tratándose de una comisión paritaria el procedimiento a seguir para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, evaluación o revisión del plan de igualdad será por adhesión a un **procedimiento de solución autónoma de los conflictos**. En el caso de que no se hubiera podido llegar a una solución de alguna cuestión conflictiva sobre el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Plan de Igualdad dentro de la Comisión de Igualdad las partes elevarán la cuestión a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad en cumplimiento con el artículo 9.2 del R.D 901/2020, deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes del artículo.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.
- Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En este sentido, el tratamiento y procedimiento de modificación del Plan de Igualdad se preverá en las reuniones de la Comisión de Seguimiento semestrales para valorar la necesidad de modificación o actualización, según proceda.

