

# PLAN DE ACCIÓN 2021-2022



# INTRODUCCIÓN

La presente herramienta de planificación recoge la **estrategia y la propuesta de actuación de la Red BAI SAREA para el periodo 2021-2022** y se ha elaborado a partir de 4 inputs, y una vez elaborado un primer borrador, se ha contrastado con los grupos de trabajo activos, incorporando sus aportaciones.

**inputs**

<p><b>Retos identificados por los grupos de trabajo</b> en la implantación del Plan de Acción 2019-2020.</p>	<p><b>Sesiones de generación de ideas</b> organizados en junio-julio 2020, en los que participan 30 de las entidades de la Red (47%).</p>
<p><b>Evaluación del Plan de Acción 2019-2020</b>, a través de una encuesta elaborada con tal fin, a la que han respondido 47 sarekides.</p>	<p><b>Cambios en el marco legal-programático:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Real Decreto-ley 6/2019</b>, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</li> <li>• <b>Real Decreto 901/2020</b>, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.</li> <li>• <b>Modificación del Real Decreto 713/2010</b>, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.</li> <li>• <b>Real Decreto 902/2020</b>, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>

La propuesta gira en torno a **4 ejes de trabajo** y visibiliza, para cada uno de ellos, un **resultado a alcanzar**:

Igualdad salarial	<b>AUDITORÍAS Y REGISTROS SALARIALES, EN CONDICIONES</b>	<b>R E S U L T A D O S</b>
Participación	<b>AGENTES PARA LA IGUALDAD</b>	
Gestión y comunicación	<b>IDENTIDAD SAREKIDE</b>	
Difusión externa	<b>BAI SAREA, UNA RED REFERENTE</b>	

**interseccionalidad, reconocimiento y cuidados**  
profundizando en la idea fuerza del Plan de Acción 2019-2020 que eran los cuidados

# AUDITORIAS Y REGISTROS SALARIALES, EN CONDICIONES

## TRABAJOS DE IGUAL VALOR

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		INDICADORES DE REALIZACIÓN
		2021	2022	
<p>1.1. A partir de la <i>Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género</i> (Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Departamento de Trabajo y Justicia. Julio 2020) y del procedimiento de valoración de los puestos de trabajo a elaborar por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad para julio 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consensuar una definición y criterios claros.</li> <li>• Identificar claves de género que han de compartir metodologías y clasificaciones.</li> <li>• Identificación de los estereotipos de género ligados a funciones y actividades feminizadas y masculinizadas, a puestos infravalorados.</li> <li>• Desarrollar herramientas ágiles que faciliten la valoración de los puestos de trabajo de igual valor en entidades pequeñas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRUPO IGUALDAD RETRIBUTIVA</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de claves de género acordadas.</li> <li>• % entidades de la Red que aplican las herramientas.</li> </ul>

## TRANSPARENCIA

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		INDICADORES DE REALIZACIÓN
		2021	2022	
<p>1.2. Favorecer el empoderamiento financiero de las plantillas: información relevante, verificable, actual, clara y fiable sobre estructura salarial, relación entre salario y valoración de los puestos, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRUPO IGUALDAD RETRIBUTIVA</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº herramientas diseñadas.</li> </ul>
<p>1.3. Alinear protección de datos y transparencia, en los análisis de brecha salarial de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GRUPO IGUALDAD RETRIBUTIVA</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de dudas resueltas.</li> <li>• Nº herramientas diseñadas.</li> </ul>

# AGENTES PARA LA IGUALDAD

## COMISIONES NEGOCIADORAS, ALIADAS PARA LA IGUALDAD

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		INDICADORES DE REALIZACIÓN
		2021	2022	
2.1. Generar claves y herramientas para la creación, capacitación y funcionamiento de las Comisiones Negociadoras: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación desde el reconocimiento mutuo.</li> <li>• Participación desde otros modelos de masculinidades.</li> <li>• Estilos de liderazgo feministas.</li> </ul>	• GRUPO AGENTES			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº herramientas desarrolladas.</li> <li>• Nº sesiones de trabajo.</li> </ul>
2.2. Impulsar que BAI SAREA se incluya en la agenda de los Planes para la Igualdad de las entidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en la Red.</li> <li>• Aplicación de las herramientas desarrolladas y de las prácticas compartidas.</li> </ul>	• GRUPO AGENTES			<ul style="list-style-type: none"> <li>• % entidades que incorporan BAI SAREA en sus Planes para la Igualdad.</li> <li>• % entidades que aplican alguna de las herramientas BAI SAREA.</li> </ul>

## ESTRATEGIAS FEMINISTAS PARA REFERENTES

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		INDICADORES DE REALIZACIÓN
		2021	2022	
2.3. Facilitar estrategias y herramientas para el empoderamiento de las personas referentes, atendiendo a su diversidad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autodefensa feminista.</li> <li>• Gestión del cambio.</li> <li>• Conocimientos en igualdad.</li> <li>• Recursos desde el juego, el humor...</li> <li>• Empoderamiento digital.</li> </ul>	• GRUPO AGENTES			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº herramientas desarrolladas.</li> <li>• Nº sesiones de trabajo.</li> </ul>

# IDENTIDAD SAREKIDE

## ESPACIOS DE ENCUENTRO Y DIÁLOGO

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		INDICADORES DE REALIZACIÓN	
		2021	2022		
3.1. Asambleas generales BAI SAREA. Convocatoria y dinamización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRUPO MOTOR</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº Asambleas organizadas.</li> <li>% entidades participantes.</li> <li>Nº personas participantes, por sexo.</li> </ul>
3.2. BAI SAREA Plaza. Entradas y salidas de la Red: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acogida a las nuevas entidades.</li> <li>Seguimiento del cumplimiento de los compromisos por entidades integrantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRUPO MOTOR</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº incorporaciones.</li> <li>Nº salidas.</li> <li>% entidades que cumplen con el 100% de los compromisos.</li> </ul>
3.3. Agenda de eventos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Grupos de interés.</li> <li>Actividades lúdicas.</li> <li>Momentos para compartir lo vivido durante la pandemia, en clave de género. Estudiar su impacto en las entidades y en las personas que las conforman.</li> <li>Intercambio de prácticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRUPO MOTOR</li> <li>COMITÉ ORGANIZADOR</li> <li>GRUPO INTERCAMBIO</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº eventos organizados.</li> <li>Nº entidades participantes/evento.</li> <li>Nº personas participantes/evento, por sexo.</li> <li>% entidades que comparten prácticas.</li> </ul>

## INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		INDICADORES DE REALIZACIÓN	
		2021	2022		
3.4. Elaboración e implantación Plan de Comunicación. Público: Referentes BAI SAREA. <ul style="list-style-type: none"> <li>Informar sobre las tareas y compromisos de las entidades.</li> <li>Compartir la actividad de la Red mediante noticias, píldoras informativas, videos... en la intranet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRUPO COMUNICACIÓN</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Media elementos comunicativos/mes</li> <li>Grado de ejecución Plan Comunicación, parte Referentes</li> </ul>
3.5. Elaboración e implantación Plan de Comunicación. Público: Entidades BAI SAREA. <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar recursos comunicativos para divulgar internamente en las entidades.</li> <li>Difundir la propuesta de valor de BAI SAREA.</li> <li>Valorar la elaboración de una placa o sello BAI SAREA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRUPO COMUNICACIÓN</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº elementos comunicativos divulgados</li> <li>Grado de ejecución Plan Comunicación, parte Entidades</li> </ul>

# BAI SAREA, UNA RED REFERENTE

## COLABORACIÓN

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		INDICADORES DE REALIZACIÓN
		2021	2022	
4.1. Sinergias con otras Redes de empresas para la Igualdad y otras iniciativas transformadoras en el ámbito laboral.	• GRUPO MOTOR			• Nº redes/iniciativas con las que se ha colaborado.
4.2. Participación en jornadas en el ámbito Igualdad de la Empresa, para compartir herramientas y reflexiones realizadas.	• GRUPO MOTOR			• Nº jornadas en las que se ha participado. • Nº entidades que han participado. • % grupos que han participado.

## PRESENCIA EN REDES SOCIALES

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		INDICADORES DE REALIZACIÓN
		2021	2022	
4.3. Elaboración e implantación Plan de Comunicación BAI SAREA, público externo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gestión web.</li> <li>○ Presencia en redes sociales: actualidad, posicionamiento en días internacionales...</li> <li>○ Valorar la posibilidad de publicar y difundir externamente las prácticas compartidas.</li> </ul>	• GRUPO COMUNICACIÓN			• Nº redes sociales en las que tiene presencia. • Nº post. • Nº personas seguidoras en redes.

# GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Con el objeto de impulsar la implantación del II Plan de Acción 2021-2022, así como hacer seguimiento y evaluación del mismo, el Grupo Motor desarrollará las siguientes medidas:

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA						INDICADORES DE REALIZACIÓN
		2021		2022				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación y renovación de los grupos de trabajo para el desarrollo de las medidas contempladas en el presente Plan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRUPO MOTOR</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº grupos de trabajo activos.</li> <li>% entidades participando en grupos.</li> <li>Nº personas participantes en grupos, desagregado por sexo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización de espacios de participación puntuales, en colaboración y apoyo a los grupos de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRUPO MOTOR</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº espacios de participación puntuales creados.</li> <li>% entidades que han participado.</li> <li>Nº personas participantes en espacios puntuales, desagregado por sexo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento y evaluación de la implantación del Plan:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación anual del trabajo.</li> <li>Reuniones cuatrimestrales de seguimiento.</li> <li>Elaboración del informe de seguimiento 2021 y 2022.</li> <li>Valoración final. Resultados y valoración del proceso.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRUPO MOTOR</li> </ul>							<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº propuestas de mejora identificadas.</li> <li>% ejecución del Plan.</li> </ul>