

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES FUNDACIÓN EGUZKILORE



FUNDACIÓN
EGUZKILORE

Febrero 2024 – Enero 2028



Índice

	Página
1. Introducción	3
2. Presentación de la empresa	4
- Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno	4
- Antecedentes en materia de igualdad	7
- Compromiso	9
3. Determinación de las partes	10
4. Ámbitos personal, territorial y temporal	11
5. Metodología	12
6. Informe del diagnóstico: principales conclusiones	14
7. Informe de la auditoría retributiva	20
8. Objetivos y acciones	25
- Panel de objetivos y acciones	25
- Presentación de objetivos y acciones por áreas	26
- Resumen presupuestario	31
- Priorización de objetivos y acciones	32
9. Cronogramas	33
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	45
11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	45
12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias	46
13. Indicadores prioritarios	47

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Para la elaboración del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN EGUZKILORE se han asumido los criterios establecidos por la legislación aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, 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.
- Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, modificada por la Ley 1/2022 de 3 de marzo.
- Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (pendiente de desarrollo reglamentario el contenido y alcance de las medidas)

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno



QUIÉNES SOMOS

FUNDACIÓN EGUZKILORE
carece de ánimo de lucro
y es declarada de interés social desde 2022

Somos una fundación promovida por **CÁRITAS** que, desde 2013, **busca ser referente en la gestión de la vivienda social en Bizkaia.**

Impulsamos estrategias y actividades orientadas a **proteger a las familias y a las personas en riesgo de perder su hogar** a consecuencia de procesos de exclusión social, desempleo, enfermedad o crisis económica y **generar recursos habitacionales y residenciales capaces de garantizar este derecho.**

La Fundación Eguzkilore es una entidad promovida por Caritas Bizkaia que, desde 2013, busca promover y desarrollar el derecho humano a una vivienda digna de todas las personas que viven en Euskadi, y en particular, impulsar estrategias y actividades orientadas a proteger a las familias y las personas en riesgo de perder su hogar como consecuencia de procesos de exclusión social, desempleo, enfermedad o crisis económica y generar recursos habitacionales y residenciales capaces de garantizar este derecho.

En cuanto a su naturaleza institucional, Fundación Eguzkilore atiende a fines de interés general y carece de ánimo de lucro, por lo que se incardina dentro del concepto de entidades de iniciativa social sin ánimo de lucro.

Desde la Fundación Eguzkilore tenemos apertura para acordar, conveniar con entidades públicas y privadas que así vean provechoso el generar un marco de complementariedad y colaboración para promover estrategias que impulsen el acceso a una vivienda digna para los colectivos que son objeto de nuestra competencia.

A quién atendemos

Atendiendo al objeto y fines de la Fundación, las actividades podrán tener como personas beneficiarias últimas a aquellas personas, menores y familias en situación o riesgo de pérdida de vivienda, en situación de exclusión social, desprotección, de vulnerabilidad residencial o que tengan severas dificultades para acceder a una vivienda digna y encuadrados en un plan o programa de intervención social.

MISIÓN

La Fundación Eguzkilore es una entidad de iniciativa social sin ánimo de lucro promovida por Caritas Bizkaia que tiene como fines:

- Promover y desarrollar el derecho humano a una vivienda digna y adecuada.
- Impulsar estrategias y actividades orientadas a acompañar la promoción de personas, familias y/o menores en riesgo de perder su hogar como consecuencia de procesos de exclusión social, desprotección, desempleo, enfermedad, crisis económicas o humanitarias.
- Generar recursos habitacionales y residenciales capaces de garantizar el derecho humano a la vivienda.

En el desarrollo de la Misión, nos planteamos seis objetivos:

- Trabajar en la provisión de recursos residenciales estables o temporales con acompañamiento educativo.
- Atender situaciones de precariedad/precarización residencial.
- Resolver las dificultades en el mantenimiento de la vivienda derivadas del sobreendeudamiento familiar o la insuficiencia de recursos.
- Posibilitar el acceso a derechos básicos a familias/personas en situaciones de crisis habitacional o residencial.
- Desarrollar una línea de actuación en el ámbito de la rehabilitación de la vivienda desde claves como la economía circular y el reciclaje.
- Sensibilizar, realizar denuncia social e incidir políticamente en el ámbito de la vivienda y la protección a la infancia.

VISIÓN

Dirigimos la mirada a una garantía de acceso al derecho humano, básico y fundamental de la vivienda. Su efectividad depende, en especial, de las medidas que adopten los Poderes Públicos, pero necesita contar para su desarrollo con la colaboración de la ciudadanía y del Tercer Sector de Acción Social.

Queremos dar un vuelco al actual sistema de mercado de la vivienda en el que ésta aún prevalece como bien de inversión antes que como un derecho que resuelve necesidades básicas de las personas. Creemos en la función social de la vivienda. Compartimos la relación íntima entre el acceso a la vivienda y la protección contra la exclusión social y la pobreza.

VALORES

Para la Fundación Eguzkilore lo importante son las personas.

En particular, damos valor al impacto de las actuaciones en las personas y familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión residencial. La Solidaridad representa el estímulo que da empuje a nuestras actuaciones.

Asumimos un Enfoque Comunitario. La comunidad da un paso al frente para expresar el ejercicio de la responsabilidad social ante un fenómeno tan dramático como el de la pérdida de vivienda y la desprotección de la infancia. Aporta recursos y dedica esfuerzos.

Ofrecemos una perspectiva transformadora de la realidad, integral y sistémica.

Promovemos el uso responsable y ético de los recursos materiales con alternativas de consumo sostenible y de respeto medioambiental.

PROGRAMAS Y SERVICIOS DE LA FUNDACIÓN

Actualmente, la Fundación Eguzkilore ofrece tres programas:

- INMOBILIARIA SOCIAL
- HOGARES DE MENORES
- RESIDENCIA EGUZKILORE PARA PERSONAS REFUGIADAS

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Antecedentes en materia de igualdad

Los Estatutos del año 2022 de la Fundación Eguzkilore recogen explícitamente el compromiso con la igualdad siendo este recogido como uno de nuestros principios de actuación y funcionamiento en su Artículo 6.

Asimismo, su Artículo 5 relativo a las personas beneficiarias dice textualmente: “Atendiendo al objeto y fines de la Fundación, las actividades podrán tener como personas beneficiarias últimas a aquellas personas, menores y familias en situación o riesgo de pérdida de vivienda, en situación de exclusión social o de vulnerabilidad residencial o que tengan severas dificultades para acceder a una vivienda digna. La Fundación pondrá especial énfasis en la protección de la infancia y de las familias encabezadas por mujeres, en especial de aquellas que han sufrido cualquier tipo de violencia de género”.

Como muestra a este fin, en 2022, Eguzkilore ha dado respuesta de vivienda a 26 familias monoparentales (25 de las cuales encabezadas por mujeres) con 51 menores a cargo.

El recorrido de la Fundación Eguzkilore en materia de Igualdad viene de la mano de Caritas Diocesana de Bilbao a quien pertenece como Fundación y a quien tiene como patrono nato.

La mayor parte de las personas que actualmente trabajan en la Fundación Eguzkilore fueron subrogadas en enero de 2016 de Sutondobarri, entidad que formaba parte del grupo Cáritas Bizkaia y por lo tanto fueron partícipes y protagonistas de los diagnósticos, los planes de igualdad, las formaciones, las acciones, etc. que Cáritas puso en marcha desde el año 2005, año en el que la dirección de Cáritas junto con el Consejo Diocesano de la entidad, promueven una iniciativa que implicaría a toda la Organización en su conjunto: revisión de la situación en torno a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Durante los años 2006-2007, Cáritas realiza un proceso de incorporación y sistematización de la perspectiva de género en su realidad organizacional, dentro del marco del proyecto Equal-Kideitu, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. En dicho proceso se define el I Plan de Igualdad de Cáritas Bizkaia y se explicita el compromiso de Cáritas con la Igualdad obteniendo el reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres que otorga Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer del Gobierno Vasco, reconocimiento que se ha ido renovando hasta la fecha, a través de los seguimientos bianuales que se realizan.

A partir de este primer plan estos son los planes que ha realizado Cáritas Bizkaia:

- II Plan de Igualdad 2008 – 2011
- III Plan de Igualdad 2012 – 2014
- IV Plan de Igualdad 2015 – 2016
- V Plan de Igualdad 2017 – 2018
- VI Plan de Igualdad 2019 -2022
- Actualmente se está trabajando en el VII Plan de Igualdad 2023 - 2026

Como veníamos diciendo, hasta 2016, la Fundación Eguzkilore y sus personas trabajadoras formaban parte de Cáritas a través de los programas de vivienda y menores y compartían el compromiso y los avances en materia de igualdad.

En 2023, la Fundación se plantea una apuesta específica en materia de igualdad sin el paraguas de Cáritas Diocesana de Bilbao aspirando a implantar la perspectiva de género de forma transversal en toda su estructura organizativa: estrategia, gestión de personas, gestión de voluntariado, intervención, sensibilización, comunicación y trabajo en red.

La persona que dirige la entidad desde enero de 2022 hasta la actualidad cuenta con un sólido y largo recorrido en materia de igualdad, participando en el grupo tractor que puso en marcha el primer plan de Igualdad de Caritas y poniendo en marcha los dos primeros planes de igualdad en la Asociación Centro de Acogida LAGUN ARTEAN como directora de esta última entidad.

En estos momentos y desde octubre de 2022, la organización está elaborando su I Plan Estratégico, con el apoyo técnico IFH Consulting y aplicando el modelo de Euskalit de Gestión Avanzada. Es éste, sin duda, un momento clave y necesario para realizar un diagnóstico y contar con un I Plan.

En consecuencia, estamos ya definiendo los objetivos y las claves de género en estrategia, clientela, personas, sociedad, innovación y resultados apoyados en la “Guía para un aporte de valor a la gestión desde la perspectiva de género” que edita Emakunde en 2017. Los objetivos y acciones de nuestro Plan de Igualdad irán vinculados al Plan Estratégico 2023-26 y aparecerán identificadas en éste con el símbolo Q. De esta manera, la igualdad de oportunidades no es un añadido a la gestión, sino que esta imbricada, definida, medida operativamente en los indicadores de su cuadro de mando y evaluada en la estrategia de la organización dentro de sus planes anuales.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Compromiso



FUNDACIÓN
EGUZKILORE

En Bilbao, a 20 de Junio de 2023

La FUNDACIÓN EGUZKILORE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico.

Para llevar a cabo este propósito, la FUNDACIÓN EGUZKILORE se compromete a elaborar e implantar un plan de igualdad en el que se contemplarán los objetivos y acciones a adoptar en materia de gestión de personas, en lo relacionado con sus condiciones laborales y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, todo ello, mediante el correspondiente diagnóstico previo de la situación en nuestra organización, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real.

El proceso de trabajo será impulsado por una Comisión Negociadora constituida al efecto. Siendo conscientes de que las personas son las principales protagonistas del mismo, se facilitará su participación para recoger sus opiniones, necesidades y sugerencias en esta materia, informándoles en todo momento de la marcha del proceso.

Se contará con la asistencia técnica de una empresa externa homologada por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.

Queremos agradecer de antemano vuestra colaboración.



Fdo.: Amala Porres Oleaga
DIRECCIÓN

En representación de FUNDACION EGUZKILORE

Fundación Eguzkiloire
CIF G-95737839
Simón Bolívar 4, 2ª Izda-dcha - 48010-Bilbao
Tfno.: 944473926 - info@fundacioneguzkiloire.org

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Comisión Negociadora

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de EGUZKILORE está compuesta por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras:

Representando a la Empresa

Amaia Porres Oleaga. Directora

Elena Rodero Rodero. Gerente

Representando a las personas trabajadoras

Unai Elordui Sobrado. Educador social. Delegado de personal

Begoña Campos Cordero. Técnica en vivienda. Delegada de personal (en sustitución de Pablo Lazcano Martínez)

Sus principales funciones son (según art. 6 Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro):

- ⊗ Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- ⊗ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ⊗ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ⊗ Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- ⊗ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- ⊗ Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ⊗ Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Ámbito personal

Este plan es de aplicación para todas las personas de la FUNDACIÓN EGUZKILORE, cuyos datos son los que han formado parte del diagnóstico previo, que presten servicios durante la vigencia del mismo.

Ámbito territorial

Este plan es de aplicación para todas las personas de la FUNDACIÓN EGUZKILORE, en sus centros de trabajo de Bizkaia, cuya sede social está situada en Calle Simón Bolibar 4, 2º 48010 Bilbo, Bizkaia.

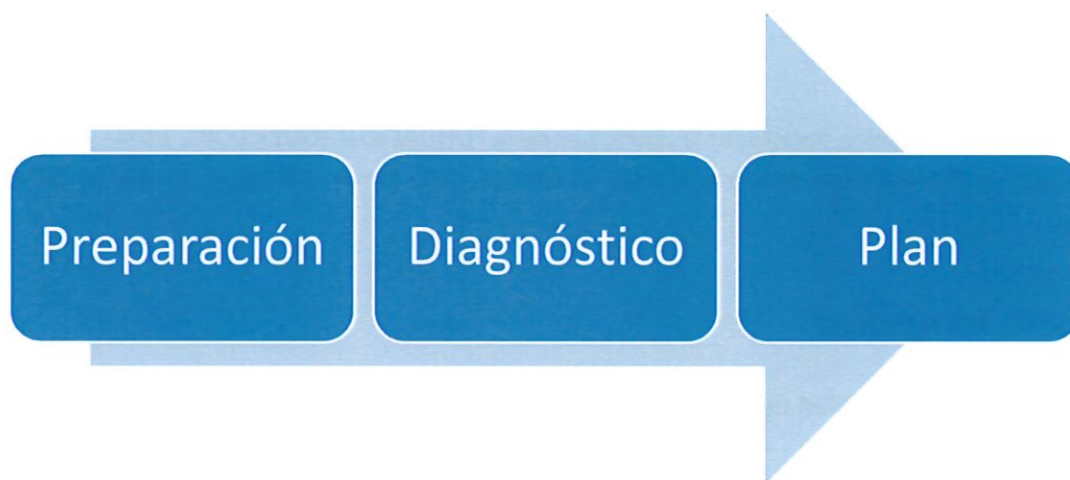
Ámbito temporal

El presente plan de igualdad tiene prevista una vigencia de 4 años, de febrero 2024 a enero de 2028.

5. METODOLOGÍA

Proceso de trabajo del Plan de Igualdad

El proceso para el diseño y elaboración de un plan de igualdad ha respondido a las siguientes fases, de forma sucesiva y ordenada, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.



Preparación

Diagnóstico

Plan

Asentar las bases y las estructuras para la buena marcha del proceso.

Detectar posibles desigualdades. Identificar áreas de mejora.

Adaptado a la realidad de la entidad que permita avanzar en áreas de mejora.

- Firma del Compromiso por parte de la Dirección.
- Constitución Comisión Negociadora.
- Plan de trabajo y cronograma.
- Formación.

- Recogida de datos y documentación.
- Encuesta opinión a la plantilla
- Informe de diagnóstico
- Actas de las reuniones mantenidas.
- Formación

- Plan plurianual.
- Actas de las reuniones mantenidas.
- Formación

Para la elaboración del presente Plan para la Igualdad se ha trabajado desde estas dimensiones principales:

- Realización de un diagnóstico **cuantitativo y cualitativo** en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica el Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007 (y su actual reglamentación 901/2020 y 902/2020), y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas.
- Identificación de **expectativas, frenos y tracciones** de las personas del equipo de trabajo (Comisión negociadora), formada por representantes de la empresa y representantes de la plantilla.

6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Principales conclusiones

A efectos de facilitar el análisis y la toma de decisiones de cara a la elaboración del Plan de Igualdad, a modo de resumen ejecutivo las conclusiones se han estructurado en base a 9 ejes estratégicos que se detallan a continuación, tomando como referencia el contenido mínimo de los diagnósticos de situación, establecido en el artículo 7.1 del RD 901/2020:

Ejes estratégicos

1. Estrategia y Política de Igualdad
2. Distribución de la plantilla. Clasificación profesional. Infrarrepresentación femenina
3. Procesos de selección y contratación
4. Formación y promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría salarial)
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal
7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contra la libertad sexual (acoso sexual y por razón de sexo)
8. Comunicación e imagen de igualdad
9. Actividad de la empresa y dimensión externa

A su vez por cada uno de los ejes indentificados, las conclusiones se dividen en dos bloques: conclusiones positivas que facilitan el camino hacia la igualdad y aquellas otras que pueden suponer un freno a este proceso. En ambas podemos encontrar circunstancias externas e internas. En función de estos factores, las conclusiones se clasifican de la siguiente forma:

Puntos fuertes: son aquellos factores o circunstancias internas tendentes a facilitar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Oportunidades: son aquellos factores o circunstancias externas que generan un contexto que facilita el logro de los objetivos de la organización.

Áreas de mejora: son aquellos factores o circunstancias internas que ofrecen margen de desarrollo, bien porque no se hacen o porque se llevan a cabo de forma incorrecta.

Amenazas: son aquellos factores o circunstancias externas que pueden perjudicar en el logro de los objetivos de la organización. Cuando esta amenaza se hace real, se convierte en problema.

1. Estrategia. Política de igualdad

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none">• La Fundación está generando una estructura de trabajo sobre la que asegurar la transversalidad de la perspectiva de género en su gestión.• Solo una mujer ha recibido formación en igualdad, si bien merece destacarse que se trata de la directora de la organización, con experiencia en elaboración e implementación de planes de igualdad.• La participación en la encuesta de igualdad ha sido del 67% lo que muestra interés en la temática, con una participación equitativa en cuanto a sexo.• Prácticamente la totalidad de las personas que han contestado la encuesta están de acuerdo con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.• La satisfacción media respecto a la igualdad en la entidad es de 8,1 en las mujeres y un 7,7 en los hombres.	<ul style="list-style-type: none">• Sería recomendable fijar el compromiso por la igualdad de manera sólida a través de documentación escrita, procedimientos de gestión...• La base documental de gestión de personas es escasa (procedimientos, manuales...), por lo que ofrece margen de mejora como base objetiva sobre la que integrar la perspectiva de género en este ámbito.• Sería interesante desplegar la formación en igualdad a toda la plantilla, para generar un marco de trabajo compartido.

2. Distribución de la plantilla. Clasificación profesional. Infrarrepresentación femenina

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none">• No se aprecia infrarrepresentación femenina (el 73% de la plantilla son mujeres).• El nivel estratégico (Dirección y Gerencia) está 100% feminizado.• Plantilla heterogénea en cuanto a la edad. No existen diferencias significativas en cuanto a la edad y su distribución por sexo.• Más del 70% de las personas que componen Eguzkilore han cursado estudios universitarios.• Los niveles de estudios están en consonancia con los perfiles requeridos para cada puesto de trabajo (establecidos por el propio convenio colectivo).	<ul style="list-style-type: none">• El nivel operativo se encuentra feminizado, con un mayor impacto en determinadas profesiones.• Dado que existe cierta diversidad en la fundación (personas extranjeras y con diversidad funcional), podría resultar interesante sensibilizar en materia de interseccionalidad.

3. Procesos de selección y contratación

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none">• La Fundación cuenta un procedimiento de reclutamiento, selección, contratación y acogida.• Un alto porcentaje de las personas que han participado en la encuesta considera que la selección garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien con alguna diferencia en cuanto a sexo.	<ul style="list-style-type: none">• Podría plantearse la revisión del procedimiento para su desarrollo con perspectiva de género.• La contratación de nuevo personal suele venir motivada por la necesidad de sustituir plantilla, generalmente de carácter urgente, lo que requiere disponer de una bolsa de trabajo bien dimensionada y equilibrada en cuanto a sexo para poder atender dichas urgencias.• No existe una definición completa de todos los puestos de trabajo, lo que convendría subsanar para tener una base de trabajo objetiva para su análisis desde una perspectiva de género.• Revisar denominación de puestos de trabajo utilizando un lenguaje inclusivo.• Dado que la entrevista de selección es realizada generalmente entre Dirección y la responsable de programa o centro. Sería interesante contar con un guion para entrevistas con perspectiva de género.

4. Formación y promoción profesional

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none">• Un alto porcentaje de las personas que han participado en la encuesta considera que la promoción garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien con alguna diferencia en cuanto a sexo.	<ul style="list-style-type: none">• Sería recomendable realizar una planificación de la formación para asegurar que se responda a las diferentes necesidades que puedan presentar mujeres y hombres de la plantilla.• No se lleva a cabo un registro sistematizado de las acciones formativas. Debería implementarse para una adecuada gestión de esta área.

5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría salarial)

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Un porcentaje elevado de la plantilla dispone de un contrato indefinido a jornada completa. • El análisis de las condiciones laborales no ofrece diferencias significativas por razón de sexo. • Se ha dotado de las herramientas necesarias para elaborar el registro retributivo anual de carácter obligatorio. • Un alto porcentaje de las personas que han participado en la encuesta considera que la retribución garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin diferencias en cuanto a sexo. • La empresa muestra una brecha salarial global en promedio del -0,24%, a favor del subgrupo de mujeres, siendo del 8,36% en el caso de la mediana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las propias condiciones de la distribución de la plantilla por sexo reflejan su impacto en las condiciones laborales, concretamente en parcialidad y temporalidad, por lo que cualquier actuación en este ámbito está marcada por dicha distribución. • El 37% de las personas encuestadas considera que los estereotipos de género influyen sobre las condiciones de empleo.

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

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con información sobre las responsabilidades de cuidado de su plantilla, lo que resulta básico para trabajar medidas efectivas en este ámbito. • Hay una amplia diversidad de medidas de conciliación a las que la plantilla puede acogerse en caso de necesidad. • La entidad cuenta además con diversas medidas de flexibilización de tiempo. • La satisfacción media respecto a las medidas de conciliación es de 7,1 en el caso de las mujeres y un 6,9 en la de los hombres, sin diferencias significativas por tanto entre ambos sexos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La concentración de mujeres en determinadas franjas de edad podría indicar una potencial demanda de medidas de conciliación, cuestión que conviene anticipar. • No se dispone de servicios para el apoyo a la conciliación (comedor, transporte...). • Podría plantearse trabajar la sensibilización en corresponsabilidad. • El 19% de las personas que han contestado la encuesta considera que la organización interna no favorece la conciliación. Además, el 44% de las mujeres considera que la conciliación supone pérdida de oportunidades, lo mismo que el 27% de los hombres, con diferencias notables por sexo por lo tanto. Podría ser aconsejable profundizar en estas cuestiones.

7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contra la libertad sexual (acoso sexual y por razón de sexo)

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Existe en la entidad un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en fase de desarrollo. • Está previsto entregar el protocolo junto con la documentación de acogida. • Existe la figura de Asesoría Confidencial para la gestión del protocolo. • No se han recibido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo. • Los chistes y comentarios sexistas no son una práctica habitual, según refleja la encuesta. • Se realizan pruebas diferenciadas por sexo en los reconocimientos médicos. • Se entrega la Guía para la protección de menores y personas vulnerables de la Diócesis de Bilbao a todas las personas voluntarias, en prácticas y trabajadoras en el momento de su incorporación a la Fundación. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Plan de Prevención de Riesgos Laborales no incluye la perspectiva de género en su desarrollo. • No se llevan a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género. • Es conveniente realizar un análisis sistemático de la accidentabilidad y el absentismo de forma desagregada. • Deben implementarse las herramientas necesarias para la aplicación del protocolo de acoso. • Asegurar la difusión del protocolo a toda la plantilla. • El Convenio de aplicación no contiene una tipificación de las conductas de acoso sexual y acosos por razón de sexo. • En la encuesta una mujer indica haber sufrido acoso sexual en los últimos 4 años (indica no saber si la entidad ha dado una respuesta satisfactoria). Además, tres mujeres dicen conocer a alguien que lo ha sufrido, pero solo uno de los casos ha ocurrido en los últimos 4 años. • Por otra parte, nadie manifiesta haber sufrido acoso por razón de sexo. Aunque una mujer indica conocer una persona que lo ha sufrido hace más de 4 años. • En la encuesta una mujer plantea "Necesaria Formación física y psicológica para la defensa especialmente de las mujeres ante ataques de usuarios y/o familiares".

8. Comunicación e imagen

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none">• Se aprecian esfuerzos por un uso inclusivo del lenguaje.	<ul style="list-style-type: none">• Podría realizarse una planificación en materia de comunicación interna y externa que facilite la difusión de la temática igualitaria y visibilice el compromiso de la entidad con la igualdad.• Identificar los canales de comunicación disponibles para ello.• Es necesario sistematizar el uso inclusivo del lenguaje, puesto que el uso del masculino genérico está bastante extendido.• Podría resultar útil elaborar una guía para el uso igualitario de lenguaje del lenguaje e imagen.

9. Actividad de la empresa y dimensión externa

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none">• Las mujeres son uno de los focos a los que prestan especial atención en el desarrollo de su actividad.• La Fundación participa en redes y plataformas (Gizardatz, Funko...) y mantiene una estrecha colaboración con otras entidades, lo que puede servir de oportunidad para traccionar en igualdad a otras organizaciones.	<ul style="list-style-type: none">• Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la actividad.• Podría plantearse avanzar en este ámbito diseñando acciones específicas de igualdad.• Tener en cuenta los diferentes intereses y necesidades que puedan presentar los grupos de interés, según su sexo.• Podría plantearse una formación en la integración de la perspectiva de género en la intervención.

7. INFORME DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Marco conceptual

La Auditoría Retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para llevar a cabo el análisis de la política retributiva de la empresa se han tomado como referencia los siguientes criterios legales:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, 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.
- Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El art. 6 del citado Real Decreto 902/2020 establece que:

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a su clasificación profesional respecto al año 2022. Los datos salariales se refieren a los importes **efectivamente percibidos**, por lo que engloban la casuística de las diferentes horas trabajadas (medidas de conciliación, incorporaciones recientes, jornadas parciales, etc.).

Análisis retributivo

Para comenzar con el análisis, se ha llevado a cabo una observación de la brecha salarial no ajustada, que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de mujeres y hombres, dato con el que no se puede concluir la existencia de discriminación salarial, pero que permite analizar si se mantienen posiciones equivalentes en la organización.

La diferencia salarial se ha calculado con la fórmula:

$$\frac{\text{Salario de hombres} - \text{Salario de mujeres}}{\text{Salario de hombres}}$$

Las diferencias con signo positivo serían por tanto aquellas en las que el promedio de los hombres es superior y las diferencias con signo negativo las que muestran unos promedios superiores en mujeres.

Se han ofrecido datos globales, así como por los diferentes conceptos retributivos identificados por la empresa.

IMPORTES EFECTIVOS		
Categorías	Dif. promedio %	Dif. medianas %
TOTAL SALARIO	-0,24%	8,36%
Sueldo base	19,79%	-79,56%
Antigüedad	5,13%	0%
Plus responsabilidad	4,75%	0%
Plus actividad	0%	0%
Plus turnicidad	26,41%	-94,13
Plus festivos	7,18%	-50,98

Tal y como se muestra en la tabla, la empresa muestra una brecha salarial global en promedio del -0,24%, a favor del subgrupo de mujeres.

El análisis de medianas por su parte nos indica que una brecha de 8,36%. Este análisis es más realista en el caso de distribuciones de valores con mucha dispersión hacia las zonas altas y bajas, donde el promedio es un dato más ciego. Nos indica que entre la retribución central de las mujeres y la retribución central de los hombres, hay una ligera diferencia, 8,36% favorable a los hombres.

De los datos reflejados en el registro, las diferencias identificadas en los promedios parecen sustentarse en:

- La brecha del 19,79% en el sueldo base responde a dos razones principales: la temporalidad que afecta mayoritariamente a las mujeres (tal y como se ha explicado en el apartado relativo a contrato y jornada) y la incidencia de las bajas médicas que

traslada el importe tanto del sueldo base como de la antigüedad al concepto de “prestaciones”, lo que hace que la brecha global se reduzca a un - 0,24%.

- Antigüedad: en promedio 5,13% a favor de los hombres, colectivo más reducido en número y donde no impacta la temporalidad.
- Plus de responsabilidad: se aprecia una brecha residual en promedio del 4,75%.
- Plus turnicidad: la brecha es del 26,41% en promedio a favor de los hombres, por el propio desempeño de las condiciones de trabajo. En este caso la parcialidad en el subgrupo de mujeres parece incidir en esta brecha.
- Plus festivos: la brecha es significativamente menor, 7,18%, al no impactar en su cobro el porcentaje de dedicación.

En cuanto a las medianas de los complementos, la dispersión de los valores en cada uno de los conceptos retributivos hace que el resultado varíe notablemente, siendo brechas negativas en la mayoría de ellos.

En cuanto al análisis de la **brecha salarial ajustada**, nos referimos a ella como el cálculo de la diferencia de retribuciones de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características que comparten tanto mujeres como hombres según las categorías o grupos profesionales, tal y como se explica a continuación.

Registro retributivo

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a su clasificación profesional incluida en el Convenio colectivo del sector intervención social de Bizkaia aplicable, en concreto en su artículo 29:

Grupo	Área	Categoría
1	Intervención	Téc. sup.
	Administración y gestión	Téc. sup.
2	Intervención	Educador/a social Trabajador/a social
	Administración y gestión	Téc. medio
3	Intervención	Integrador/a social
4	Administración y gestión	Administrativos/as
	Servicios y actividades auxiliares	Personal de mto. y servicios
5	Servicios y actividades auxiliares	Cuidador/a Personal auxiliar

Tabla 7

Auditoría retributiva

A efectos de la correspondiente auditoría retributiva, dicho art. 29 del Convenio contiene la base para la misma, en tanto que el encuadramiento en grupos profesionales se ha definido con criterios que se asemejan a las orientaciones que a efectos de la valoración de puestos de trabajo recoge el propio Real Decreto 902/2020:

“El personal laboral que presta sus servicios en las organizaciones y entidades afectas al presente convenio estará por tanto, clasificado, a partir de la entrada en vigor del presente mismo, en 15 Grupos Profesionales.

Su encuadramiento se realizará en quince Grupos Profesionales, y conforme con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a través de la conjunta ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo.

A efectos de la correspondiente auditoría retributiva, el análisis se ha realizado respecto a estas agrupaciones definidas en convenio. **Por tanto, la referencia para el análisis relativo al registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa y para la correspondiente auditoría retributiva es la misma.**

Se han analizado las cifras en su totalidad, pero sólo se incorporan en el presente documento los datos comparativos grupales entre mujeres y hombres allí donde es posible analizar diferencias entre promedios y medianas, por lo que no se ofrecen datos respecto al grupo 1 donde sólo hay mujeres.

IMPORTES EFECTIVOS		
Grupos	Dif. promedio %	Dif. medianas %
Grupo 2	15,46%	17,64%
Grupo 3	3,64%	-19,28%
Grupo 4	-32,91%	-4,80%
Grupo 5	-34,47%	-18,85%

Tabla 8

Al realizar el análisis por grupos profesionales observamos brechas negativas, favorables a las mujeres en la mayoría de ellos. Únicamente en el grupo 2, donde se concentra el mayor número de hombres de la organización y donde el impacto de la parcialidad de las mujeres es mayor, la brecha es positiva en el promedio.

Plan de acción

Del análisis de la auditoría retributiva realizada y su contraste, se deriva una propuesta de medidas de mejora en este ámbito que se contienen en el área 5 del presente Plan de igualdad:

5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)

Objetivo 5.1	Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo		
Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
5.1.1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	Dirección	Anual	Registros retributivos anuales
5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias.	Dirección	Anual	Plan de medidas
		Presupuesto	Coste de personal

Los mecanismos de seguimiento y evaluación de este plan de acción son los propios del Plan de Igualdad.

Vigencia

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del presente plan de igualdad del que forma parte, es decir febrero 2024 – enero 2028.

7. OBJETIVOS Y ACCIONES

Panel de objetivos y acciones

1. Estrategia y Política de igualdad

Objetivo 1.1	Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión
Objetivo 1.2	Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

2. Distribución de la plantilla. Clasificación profesional. Infrarrepresentación femenina

Objetivo 2.1	Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas
--------------	--

3. Procesos de selección y contratación

Objetivo 3.1	Incorporar herramientas de gestión con perspectiva de género
--------------	--

4. Formación y promoción profesional

Objetivo 4.1	Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género
--------------	--

5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría salarial)

Objetivo 5.1	Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo
--------------	--

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

Objetivo 6.1	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa
--------------	---

7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos y conductas contra la libertad sexual (acoso sexual y acoso por razón de sexo)

Objetivo 7.1	Incorporar la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales
Objetivo 7.2	Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual

8. Comunicación e imagen de igualdad

Objetivo 8.1	Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad
--------------	--

9. Actividad de la empresa y dimensión externa

Objetivo 9.1	Desplegar la introducción de la perspectiva de género en los servicios
Objetivo 9.2	Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad

8. OBJETIVOS Y ACCIONES

Presentación de objetivos y acciones

1. Estrategia. Política de igualdad

Objetivo 1.1 Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
1.1.1. Fijar el compromiso por la igualdad en su misión, visión y valores.	Dirección	1er trim. 2024	Compromiso
1.1.2. Identificar en el plan estratégico las acciones del plan de igualdad para alinear ambos.	Dirección	1er trim. 2024	Plan estratégico
1.1.3. Incluir items de igualdad en la encuesta de satisfacción a la plantilla.	Dirección	Anual	Indicadores de la encuesta desagregados
1.1.4. Realizar un listado de los datos desagregados por sexo de cada área.	Dirección	1er trim. 2024	Inventario datos
1.1.5. Diseñar la planificación de medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la Ley 4/2023 de personas LGTBI.	Dirección	1er trim. 2024	Planificación
Presupuesto			774,8€

Objetivo 1.2 Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
1.2.1. Elaborar unas pautas de funcionamiento interno de la Comisión de seguimiento.	Comisión de Seguimiento	1er trim. 2024	Pautas de funcionamiento
1.2.2. Celebrar una reunión anual para el seguimiento y evaluación del Plan.	Comisión de Seguimiento	Anual	Actas
1.2.3. Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	Comisión de Seguimiento	Anual	Informes anuales
1.2.4. Elaborar un informe final de evaluación del Plan.	Comisión de Seguimiento	Ene 2028	Informe final
Presupuesto			1.076,4€

2. Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivo 2.1 Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
2.1.1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo.	Gerencia	Durante la vigencia del plan	Registro
		Presupuesto	193,7€

3. Procesos de selección y contratación

Objetivo 3.1 Incorporar herramientas de gestión con perspectiva de género

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
3.1.1.Revisar el procedimiento de reclutamiento, selección, contratación y acogida desde una perspectiva de género, introduciendo el principio de no discriminación por sexo.	Dirección	1er trim 2026	Procedimiento revisado
3.1.2.Elaborar un manual para entrevistas de selección con perspectiva de género.	Dirección	1er trim 2027	Manual de entrevistas
3.1.3.Completar la definición de todos los puestos de trabajo.	Dirección	1er trim 2025	Definición puestos
3.1.4.Revisar la denominación de los puestos de trabajo introduciendo un lenguaje inclusivo.	Comisión de seguimiento	1er trim 2025	Denominación puestos
		Presupuesto	538,2€

4. Formación y promoción profesional

Objetivo 4.1 Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
4.1.1.Elaborar un Plan de formación, que permita dar respuesta a las diferentes necesidades que puedan presentar mujeres y hombres de la plantilla.	Dirección	1er trim. 2024	Plan de formación
4.1.2.Implantar un registro de acciones formativas.	Dirección	Anual	Indicadores desagregados
		Presupuesto	154,96€

5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)

Objetivo 5.1		Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo		
Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador	
5.1.3. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	Dirección	Anual	Registros retributivos anuales	
5.1.4. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias.	Dirección	Anual	Plan de medidas	
Presupuesto			229,6€	

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

Objetivo 6.1		Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa		
Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador	
6.1.1. Elaborar un plan de conciliación.	Dirección	1er trim 2025	Plan de conciliación	
6.1.2. Llevar un registro anual de solicitudes y concesiones de medidas de conciliación desagregado por sexo.	Dirección	Anual	Registro Principales indicadores desagregados	
6.1.3. Informar periódicamente a la plantilla sobre las medidas de conciliación.	Dirección	Anual	Registros de comunicación	
6.1.4. Llevar a cabo acciones de sensibilización en corresponsabilidad.	Comisión de seguimiento	de 2027	Programación, contenido, asistentes...	
Presupuesto			358,8€	

7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo 7.1		Incorporar la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales		
Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador	
7.1.1. Trasladar al Servicio de Prevención la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la PRL.	Dirección	4º trim 2024	Registro de comunicación	
7.1.2. Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	Comisión de seguimiento	Durante la vigencia del plan	Registro de campañas	
7.1.3. Realizar un análisis sistemático de la accidentabilidad y el absentismo de forma desagregada.	Dirección	Durante la vigencia del plan	Indicadores desagregados	
Presupuesto			71,76€	

Objetivo 7.2 Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
7.2.1. Aprobar el protocolo de acoso.	Dirección	1er trim 2024	Protocolo actualizado
7.2.2. Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	Comisión de seguimiento	de Anual	Registro de difusión
7.2.3. Habilitar un canal de denuncias	Comisión de seguimiento	de 1er trim 2024	Canal de denuncias Nº denuncias
7.2.4. Trasladar al Servicio de Prevención la obligatoriedad de incluir el acoso sexual y por razón de sexo como riesgo psicosocial en la evaluación.	Dirección	2024	Registro de comunicación
Presupuesto			387,4€

8. Comunicación e imagen

Objetivo 8.1 Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
8.1.1. Elaborar un mapa de comunicación interna y externa que facilite la difusión de la temática igualitaria y visibilice el compromiso de la entidad con la igualdad.	Dirección	1er trim 2026	Mapa de comunicación y registros de comunicación
8.1.2. Elaborar una guía para el uso igualitario de lenguaje del lenguaje e imagen.	Comisión de seguimiento	de 2º trim 2026	Guía
8.1.3. Difundir la guía a toda la plantilla.	Comisión de seguimiento	de 2º trim 2026	Registro de difusión
8.1.4. Realizar un muestreo de documentación para analizar el impacto de aplicación de la guía.	Comisión de seguimiento	de 4º trim 2027	Informe de conclusiones
Presupuesto			387,4€

9. Actividad de la empresa y dimensión externa

Objetivo 9.1 Desplegar la introducción de la perspectiva de género en los servicios

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la actividad.	Dirección	Durante la vigencia del plan	Indicadores desagregados
9.1.2. Crear grupos de discusión sobre la inclusión de la perspectiva de género en la prestación de servicios.	Dirección	2027	Conclusiones grupos
9.1.3. Solicitar información a las empresas con las que mantiene relación sobre si tienen plan/medidas de igualdad.	Dirección	Durante la vigencia del plan	Registro de empresas
Presupuesto			296€

Objetivo 9.2	Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad		
Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
9.2.1. Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades o redes.	Dirección	Durante la vigencia del plan	Nº de intercambios
		Presupuesto	387,4€

8. OBJETIVOS Y ACCIONES

Resumen presupuestario

1. Estrategia y Política de igualdad		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
1.1 Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión	774,8 €	
1.2 Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	1076,4 €	
2. Distribución de la plantilla. Clasificación profesional. Infrarrepresentación femenina		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
2.1 Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas	193,7 €	
3. Procesos de selección y contratación		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
3.1 Incorporar herramientas de gestión con perspectiva de género	538,2 €	
4. Formación y promoción profesional		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
4.1 Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	154,96 €	
5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría salarial)		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
5.1 Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	229,6 €	
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
6.1 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	358,8 €	
7. Prevención de riesgos laborales. Prevención de delitos contra la libertad sexual (acoso sexual y acoso por razón de sexo)		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
7.1 Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	71,76 €	
7.2 Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	387,4 €	
8. Comunicación e imagen		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
8.1 Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad	387,4 €	
9. Actividad de la empresa y dimensión externa		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
9.1 Desplegar la introducción de la perspectiva de género en los servicios	296 €	
9.2 Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	387,4 €	
TOTAL	Ppto. estimado	Coste real
	4.856,42 €	

8. OBJETIVOS Y ACCIONES

Priorización de objetivos y acciones

En el proceso participativo, con la Comisión Negociadora se han identificado las siguientes líneas de trabajo como prioritarias para este Plan de Igualdad:

- Incorporar a los diferentes grupos de interés en la definición de M/V/V.
- Trabajar el uso del lenguaje inclusivo elaborando una guía breve de fácil uso. Para la difusión se puede trabajar con ella también en las reuniones de equipo. Es importante tener en cuenta todos los soportes de comunicación a la hora de pensar en los contenidos de la guía.
- Es importante disponer de datos desagregados en todos los ámbitos, en algunos ya se dispone de ellos pero es necesario sistematizarlo.
- Sensibilizar en corresponsabilidad: reflexionar sobre la manera de trabajarlo: programa Gizonduz, trabajar los modelos de referencia con menores...
- Protocolo acoso: imprescindible asegurar la difusión. Tener en cuenta posible coordinación con protocolo de menores de Diputación.
- Elaborar las monografías de todos los puestos.

9. CRONOGRAMAS

Global

Área 1: Estrategia. Política de Igualdad	2024	2025	2026	2027	2028
Objetivo 1.1: Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión					
1.1.1. Fijar el compromiso por la igualdad en su misión, visión y valores.					
1.1.2. Identificar en el plan estratégico las acciones del plan de igualdad para alinear ambos.					
1.1.3. Incluir ítems de igualdad en la encuesta de satisfacción a la plantilla.					
1.1.4. Realizar un listado de los datos desagregados por sexo de cada área.					
1.1.5. Diseñar la planificación de medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la Ley 4/2023 de personas LGTBI.					
Área 1: Estrategia. Política de igualdad					
Objetivo 1.2: Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad					
1.2.1. Elaborar unas pautas de funcionamiento interno de la Comisión de seguimiento.					
1.2.2. Celebrar una reunión anual para el seguimiento y evaluación del Plan.					
1.2.3. Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.					
1.2.4. Elaborar un informe final de evaluación del Plan.					
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina					
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas					
2.1.1. Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo.					
Área 3: Procesos de selección y contratación					
Objetivo 3.1: Incorporar herramientas de gestión con perspectiva de género					
3.1.1. Revisar el procedimiento de reclutamiento, selección, contratación y acogida desde una perspectiva de género, introduciendo el principio de no discriminación por sexo.					
3.1.2. Elaborar un manual para entrevistas de selección con perspectiva de género.					
3.1.3. Completar la definición de todos los puestos de trabajo.					
3.1.4. Revisar la denominación de los puestos de trabajo introduciendo un lenguaje inclusivo.					
Área 4: Formación y promoción profesional					
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género					
4.1.1. Elaborar un Plan de formación, que permita dar respuesta a las diferentes necesidades que puedan presentar mujeres y hombres de la plantilla.					
4.1.2. Implantar un registro de acciones formativas.					
Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)					
Objetivo 5.1: Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo					
5.1.1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.					
5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias.					
Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar					
Objetivo 5.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa					
6.1.1. Elaborar un plan de conciliación.					
6.1.2. Llevar un registro anual de solicitudes y concesiones de medidas de conciliación desagregado por sexo.					
6.1.3. Informar periódicamente a la plantilla sobre las medidas de conciliación.					
6.1.4. Llevar a cabo acciones de sensibilización en corresponsabilidad.					

Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	2024	2025	2026	2027	2028
Objetivo 7.1: Incorporar la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales					
7.1.1.Trasladar al Servicio de Prevención la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la PRL.					
7.1.2.Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.					
7.1.3.Realizar un análisis sistemático de la accidentabilidad y el absentismo de forma desagregada.					
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	2024	2025	2026	2027	2028
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual					
7.2.1.Aprobar el protocolo de acoso.					
7.2.2.Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.					
7.2.3.Habilitar un canal de denuncias					
7.2.4.Trasladar al Servicio de Prevención la obligatoriedad de incluir el acoso sexual y por razón de sexo como riesgo psicosocial en la evaluación.					
8. Comunicación e imagen	2024	2025	2026	2027	2028
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad					
8.1.1.Elaborar un mapa de comunicación interna y externa que facilite la difusión de la temática igualitaria y visibilice el compromiso de la entidad con la igualdad.					
8.1.2.Elaborar una guía para el uso igualitario de lenguaje del lenguaje e imagen.					
8.1.3.Difundir la guía a toda la plantilla.					
8.1.4.Realizar un muestreo de documentación para analizar el impacto de aplicación de la guía.					
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2024	2025	2026	2027	2028
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en los servicios					
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la actividad.					
9.1.2. Crear grupos de discusión sobre la inclusión de la perspectiva de género en la prestación de servicios.					
9.1.3. Solicitar información a las empresas con las que mantiene relación sobre si tienen plan/medidas de igualdad.					
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2024	2025	2026	2027	2028
Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad					
9.2.1 Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades o redes.					

9. CRONOGRAMAS

2024

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión	2024
1.1.1. Fijar el compromiso por la igualdad en su misión, visión y valores.	
1.1.2. Identificar en el plan estratégico las acciones del plan de igualdad para alinear ambos.	
1.1.3. Incluir items de igualdad en la encuesta de satisfacción a la plantilla.	
1.1.4. Realizar un listado de los datos desagregados por sexo de cada área.	
1.1.5. Diseñar la planificación de medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la Ley 4/2023 de personas LGTBI.	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2: Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2024
1.2.1. Elaborar unas pautas de funcionamiento interno de la Comisión de seguimiento.	
1.2.2. Celebrar una reunión anual para el seguimiento y evaluación del Plan.	
1.2.3. Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas	2024
2.1.1 Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo.	
Área 4: Formación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2024
4.1.1.Elaborar un Plan de formación, que permita dar respuesta a las diferentes necesidades que puedan presentar mujeres y hombres de la plantilla.	
4.1.2.Implantar un registro de acciones formativas.	
Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría	
Objetivo 5.1: Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	2024
5.1.1.Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	
5.1.2.En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias.	

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	
Objetivo 5.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	2024
6.1.2. Llevar un registro anual de solicitudes y concesiones de medidas de conciliación desagregado por sexo.	
6.1.3. Informar periódicamente a la plantilla sobre las medidas de conciliación.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo 7.1: Incorporar la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	2024
7.1.1. Trasladar al Servicio de Prevención la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la PRL.	
7.1.2. Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	
7.1.3. Realizar un análisis sistemático de la accidentabilidad y el absentismo de forma desagregada.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	2024
7.2.1. Aprobar el protocolo de acoso.	
7.2.2. Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	
7.2.3. Habilitar un canal de denuncias	
7.2.4. Trasladar al Servicio de Prevención la obligatoriedad de incluir el acoso sexual y por razón de sexo como riesgo psicosocial en la evaluación.	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en los servicios	2024
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la actividad.	
9.1.3. Solicitar información a las empresas con las que mantiene relación sobre si tienen plan/medidas de igualdad.	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	2024
9.2.1 Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades o redes.	

9. CRONOGRAMAS

2025

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión	2025
1.1.3. Incluir items de igualdad en la encuesta de satisfacción a la plantilla.	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2: Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2025
1.2.2. Celebrar una reunión anual para el seguimiento y evaluación del Plan.	
1.2.3. Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas	2025
2.1.1 Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo.	
Área 3: Procesos de selección y contratación	
Objetivo 3.1: Incorporar herramientas de gestión con perspectiva de género	2025
3.1.3.Completar la definición de todos los puestos de trabajo.	
3.1.4.Revisar la denominación de los puestos de trabajo introduciendo un lenguaje inclusivo.	
Área 4: Formación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2025
4.1.2.Implantar un registro de acciones formativas.	
Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)	
Objetivo 5.1: Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	2025
5.1.1.Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	
5.1.2.En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias.	

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	
Objetivo 5.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	2025
6.1.1. Elaborar un plan de conciliación.	
6.1.2. Llevar un registro anual de solicitudes y concesiones de medidas de conciliación desagregado por sexo.	
6.1.3. Informar periódicamente a la plantilla sobre las medidas de conciliación.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo 7.1: Incorporar la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	2025
7.1.2. Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	
7.1.3. Realizar un análisis sistemático de la accidentabilidad y el absentismo de forma desagregada.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	2025
7.2.2. Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en los servicios	2025
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la actividad.	
9.1.3. Solicitar información a las empresas con las que mantiene relación sobre si tienen plan/medidas de igualdad.	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	2025
9.2.1 Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades o redes.	

9. CRONOGRAMAS

2026

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión	2026
1.1.3. Incluir items de igualdad en la encuesta de satisfacción a la plantilla.	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2: Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2026
1.2.2. Celebrar una reunión anual para el seguimiento y evaluación del Plan.	
1.2.3. Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas	2026
2.1.1 Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo.	
Área 3: Procesos de selección y contratación	
Objetivo 3.1: Incorporar herramientas de gestión con perspectiva de género	2026
3.1.1.Revisar el procedimiento de reclutamiento, selección, contratación y acogida desde una perspectiva de género, introduciendo el principio de no discriminación por sexo.	
Área 4: Formación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2026
4.1.2.Implantar un registro de acciones formativas.	
Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)	
Objetivo 5.1: Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	2026
5.1.1.Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	
5.1.2.En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias.	

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	
Objetivo 5.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	2026
6.1.2. Llevar un registro anual de solicitudes y concesiones de medidas de conciliación desagregado por sexo.	
6.1.3. Informar periódicamente a la plantilla sobre las medidas de conciliación.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo 7.1: Incorporar la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	2026
7.1.2.Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	
7.1.3.Realizar un análisis sistemático de la accidentabilidad y el absentismo de forma desagregada.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	2026
7.2.2.Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	
8. Comunicación e imagen	
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad	2026
8.1.1.Elaborar un mapa de comunicación interna y externa que facilite la difusión de la temática igualitaria y visibilice el compromiso de la entidad con la igualdad.	
8.1.2.Elaborar una guía para el uso igualitario de lenguaje del lenguaje e imagen.	
8.1.3.Difundir la guía a toda la plantilla.	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en los servicios	2026
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la actividad.	
9.1.3. Solicitar información a las empresas con las que mantiene relación sobre si tienen plan/medidas de igualdad.	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	2026
9.2.1 Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades o redes.	

9. CRONOGRAMAS

2027

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión	2027
1.1.3. Incluir items de igualdad en la encuesta de satisfacción a la plantilla.	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2: Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2027
1.2.2. Celebrar una reunión anual para el seguimiento y evaluación del Plan.	
1.2.3. Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas	2027
2.1.1 Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo.	
Área 3: Procesos de selección y contratación	
Objetivo 3.1: Incorporar herramientas de gestión con perspectiva de género	2027
3.1.2.Elaborar un manual para entrevistas de selección con perspectiva de género.	
Área 4: Formación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2027
4.1.2.Implantar un registro de acciones formativas.	
Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)	
Objetivo 5.1: Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	2027
5.1.1.Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	
5.1.2.En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias.	

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	
Objetivo 5.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	2027
6.1.2. Llevar un registro anual de solicitudes y concesiones de medidas de conciliación desagregado por sexo.	
6.1.3. Informar periódicamente a la plantilla sobre las medidas de conciliación.	
6.1.4. Llevar a cabo acciones de sensibilización en corresponsabilidad.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo 7.1: Incorporar la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	2027
7.1.2. Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	
7.1.3. Realizar un análisis sistemático de la accidentabilidad y el absentismo de forma desagregada.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	2027
7.2.2. Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	
8. Comunicación e imagen	
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad	2027
8.1.4. Realizar un muestreo de documentación para analizar el impacto de aplicación de la guía.	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en los servicios	2027
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la actividad.	
9.1.2. Crear grupos de discusión sobre la inclusión de la perspectiva de género en la prestación de servicios.	
9.1.3. Solicitar información a las empresas con las que mantiene relación sobre si tienen plan/medidas de igualdad.	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	
Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	2027
9.2.1 Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades o redes.	

9. CRONOGRAMAS

2028

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	2028
Objetivo 1.1: Desarrollar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión	
1.1.3. Incluir items de igualdad en la encuesta de satisfacción a la plantilla.	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	2028
Objetivo 1.2: Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	
1.2.4. Elaborar un informe final de evaluación del Plan.	
Área 2: Distribución de la plantilla, clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	2028
Objetivo 2.1: Asegurar una gestión no discriminatoria de personas en estas áreas	
2.1.1 Mantener un registro sistematizado de la distribución de la plantilla por sexo.	
Área 4: Formación y promoción profesional	2028
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	
4.1.2. Implantar un registro de acciones formativas.	
Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)	2028
Objetivo 5.1: Mantener una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	
5.1.1. Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	
5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias.	
Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	2028
Objetivo 5.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	
6.1.2. Llevar un registro anual de solicitudes y concesiones de medidas de conciliación desagregado por sexo.	
6.1.3. Informar periódicamente a la plantilla sobre las medidas de conciliación.	

Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	2028
Objetivo 7.1: Incorporar la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales	
7.1.2.Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	
7.1.3.Realizar un análisis sistemático de la accidentabilidad y el absentismo de forma desagregada.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	2028
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	
7.2.2.Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2028
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en los servicios	
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la actividad.	
9.1.3. Solicitar información a las empresas con las que mantiene relación sobre	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2028
Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	
9.2.1 Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades o redes.	

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad anual, sin perjuicio de la celebración de otras reuniones específicas, cuando el desarrollo del plan así lo aconseje.

La persona responsable de igualdad realizará la convocatoria con preaviso suficiente para realizar reuniones operativas centradas en la aportación de soluciones a los problemas que se hayan podido identificar y la evolución de los indicadores, en relación con la disminución de las brechas de género objeto del plan de igualdad.

La empresa dispondrá de cronogramas anuales para ver el plan de cada año, favorecer su implantación, seguimiento, evaluación y elaboración de informes anuales de progreso. Se incluirá un informe global al finalizar la vigencia del plan.

La Comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes, fuera de su funcionamiento ordinario.

11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión encargada del seguimiento y evaluación del plan es la propia Comisión Negociadora. Está formada por representantes de la Dirección de la empresa y de las personas trabajadoras.

Representando a la Empresa

Amaia Porres Oleaga. Directora
Elena Roderó Roderó. Gerente

Representando a las personas trabajadoras

Unai Elordui Sobrado. Educador social. Delegado de personal
Begoña Campos Cordero. Técnica en vivienda. Delegada de personal (en sustitución de Pablo Lazcano Martínez)

Sus principales funciones en este ámbito son:

- ⊙ Mantener una reunión anual, durante la vigencia del plan.
- ⊙ Velar por el cumplimiento del plan de igualdad, en el análisis de la evolución de los indicadores de brecha, y en la toma de decisiones al respecto.
- ⊙ Fomentar la igualdad dentro de la organización.
- ⊙ Realizar informes de progreso anuales y final.
- ⊙ Organizar la elaboración de un nuevo plan una vez que éste finalice su vigencia.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Este Plan de igualdad estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el art 9 del RD 901/2020:

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran 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.





En todo caso, podrá ser objeto de modificación a propuesta de las partes de la Comisión de seguimiento, en el ejercicio de sus funciones.

Los acuerdos y la resolución de discrepancias se tomarán por votación y mayoría en el seno de la Comisión, siempre con el voto de la Dirección y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

13. INDICADORES PRIORITARIOS

INDICADOR	Objetivo	Plazo
Grado de cumplimiento de acciones del plan	70%	2027
Grado de satisfacción de la plantilla con la gestión y política en materia de conciliación personal, familiar y laboral (encuesta de satisfacción)	7/10	2024
Grado de satisfacción de la plantilla con la política y gestión del acoso sexual y por razón de sexo (encuesta satisfacción)	7/10	2024
Grado de satisfacción de la plantilla con la política de igualdad (encuesta satisfacción)	7/10	2024

 Fdo. Amaia Porres Oleaga	 Fdo. Elena Rodero Rodero
 Fdo. Unai Elordui Sobrado	 Pablo Lazcano Martínez

Bilbao a 5 de Febrero de 2024

