

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

LAGUN ARTEAN

Lagun Artean



21 febrero 2024 – 20 febrero 2028



Firmado por la Dirección:	Firmado por la representación sindical:
---------------------------	---

Índice

	Página
1. Introducción	4
2. Presentación de la empresa	5
- Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno	5
- Antecedentes en materia de igualdad	6
- Compromiso	8
3. Determinación de las partes	9
4. Ámbitos personal, territorial y temporal	10
5. Metodología	11
6. Informe del diagnóstico: principales conclusiones	13
7. Informe de la auditoría retributiva	19
8. Objetivos y acciones	24
- Panel de objetivos y acciones	25
- Presentación de objetivos y acciones por áreas	26
- Resumen presupuestario	32
- Priorización de objetivos y acciones	33
9. Cronogramas	34
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	46
11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	46
12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias	47
13. Indicadores prioritarios	48

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.

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 LAGUN ARTEAN 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.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno

Lagun Artean es una asociación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública e interés social, que acoge y acompaña a personas sin hogar desde 1983 y trabaja por construir una sociedad justa e inclusiva.

Para ello, Lagun Artean:

- Acoge y acompaña a personas sin hogar facilitando lo necesario para que logren una mejora de su calidad de vida, autonomía e incorporación social.
- Sensibiliza a la ciudadanía sobre la vulnerabilidad y la exclusión social, facilitando procesos de participación y voluntariado.
- Denuncia las injusticias, buscando soluciones y proponiendo alternativas colectivas.

Lagun Artean está formada por personas acompañadas, voluntarias y trabajadoras. El equipo profesional está compuesto por unas 30 personas, y el voluntario, por unas 80. La entidad cuenta con distintos programas: un programa de atención primaria dirigido a personas que viven en la calle, otro exclusivo para mujeres solas o acompañadas de menores y un tercero, de atención secundaria, dirigido a personas en situación de grave exclusión.

La actividad de la asociación sitúa en el centro a la persona, posibilitando el encuentro, la creación de vínculos y la participación social. En todos los programas, se trabaja para que las personas puedan lograr la incorporación social. Contamos con 124 plazas de alojamiento donde acogemos a unas 350 personas anualmente.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Antecedentes en materia de igualdad

En los últimos años, LAGUN ARTEAN ha dado pasos importantes en el trabajo por la igualdad de género, tanto internamente como de cara al exterior. Este nuevo plan quiere ser un impulso para seguir avanzando en perspectiva de género y cultura igualitaria.

Dentro de la asociación, se pretende trabajar con el personal contratado, pero también con el voluntariado y con las personas acompañadas. Aunque muchas personas tenemos mucho que avanzar en este campo, las personas que acompañamos suelen llegar con estereotipos de género muy marcados y con esquemas interiorizados de la feminidad y masculinidad hegemónicas. Además, pretendemos que este avance se extienda al campo de la sensibilización al que cada vez dedicamos más recursos: charlas y talleres de sensibilización dirigidos a centro educativos, grupos, empresas...; redes sociales; medios de comunicación...

En cuanto a la trayectoria en igualdad, la adaptación del Plan de igualdad a la nueva normativa supone la elaboración de un III Plan en la organización, teniendo en cuenta que el trabajo de la organización en igualdad ha estado marcado por dos planes anteriores, los cuales han supuesto un gran impulso para la entidad en esta materia.

Además, en los últimos años, LAGUN ARTEAN ha trabajado de forma implicada en favor de la igualdad. Esto se ha reflejado especialmente en el trabajo realizado con mujeres en situación de exclusión o riesgo de esta, pero también en la estructura de la entidad, en las dinámicas de funcionamiento, en la presencia pública en actos de denuncia, en la apuesta por proyectos exclusivos para mujer...

Actualmente se participa activamente en varios foros que tienen como eje la igualdad y/o la lucha contra la violencia machista. Entre ellos están:

- Bai Sarea: Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres, promovida por Emakunde
- Ezetz!: Red vasca de asociaciones contra la violencia machista.
- Comisión de Mujeres y Exclusión Social de EAPN: Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social.
- Gizardatz (grupo de atención a mujeres supervivientes de violencia machista): Asociación de Entidades de Iniciativa e Intervención Social de Bizkaia.



Además, entre las distintas acciones realizadas recientemente, cabe destacar dos:

- Las jornadas “Impacto de la violencia estructural de las mujeres sin hogar”, organizadas por Lagun Artean y celebradas en la Universidad de Deusto en octubre de 2019.
- Residencia Luzarra. Residencia destinada exclusivamente a mujeres (solas o con menores a cargo) en situación de vulnerabilidad desde 2020. Este alojamiento cuenta con un edificio de tres plantas con un patio de juegos. Las mujeres residentes y sus menores, además de lo necesario para satisfacer sus necesidades básicas, reciben acompañamiento integral individualizado y participan en distintos talleres y acciones formativas de empoderamiento. Todo ello está dirigido a conseguir su incorporación social y su máximo grado de autonomía.



Asimismo, la dinámica propia de la asociación está marcada por la perspectiva de género y la conciencia feminista, lo que se plasma en diversos ámbitos y acciones. A continuación, se recogen algunos de ellos:

- La entidad tiene una comisión de igualdad que funciona desde 2014.
- Disponemos de un protocolo de acoso sexual desde 2014.
- Para respetar la perspectiva de género en la comunicación, contamos con una guía lenguaje e imagen no sexista en LAGUN ARTEAN desde 2015.
- Dado el carácter socioeducativo de nuestro trabajo, contamos desde 2015 con un protocolo para intervenir educativamente ante situaciones sexistas. También se cuenta con un registro de estas.
- Medidas específicas de conciliación de la vida personal y laboral que mejoran las medidas del convenio en vigor.

Entre el voluntariado que participa en LAGUN ARTEAN, cabe mencionar dos personas por su especial relevancia en la igualdad de género en Bizkaia:

- Belén Bilbao Borde, ginecóloga y premio Zirgari 2022, que es voluntaria en el Centro de Noche.
- Raquel Royo Prieto, Directora del Máster en Intervención en Violencia contra las Mujeres, que es voluntaria en el Programa Mujer y que nos asesora en temas de igualdad.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Compromiso

Lagun Artean



En Bilbao., a 5 de septiembre de 2023

El Centro de Acogida Lagun Artean declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual..., 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 todas las personas como principio estratégico.

Para llevar a cabo este propósito, el Centro de Acogida Lagun Artean 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.: Alberto Estefanía Hurtado
DIRECCIÓN
En representación del Centro de Acogida Lagun Artean

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Comisión Negociadora

No existiendo en la empresa representación legal de las personas trabajadoras, siguiendo lo establecido en el art. 5.3 del RD 901/2020 de 13 de octubre, la empresa ha procedido a comunicar a los sindicatos más representativos y a los sindicatos representativos del sector, su voluntad de iniciar el proceso de negociación del Plan de Igualdad. El sindicato CCOO ha sido el único en contestar, habiendo designado a Ruth Durán Pitart para esta Comisión, por lo que la misma se constituye con las siguientes personas:

Representando a la Empresa

Alberto Estefanía Hurtado. Director de Lagun Artean

Representando a las personas trabajadoras

Ruth Durán Pitart. Federación de Enseñanza CCOO

Sus principales funciones son (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 LAGUN ARTEAN, 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 ámbito provincial (Bizkaia), siendo de aplicación para todas las personas de LAGUN ARTEAN, en su centro de trabajo cuya sede social está situada en C/ Julio Urquijo 5-lonja 48014-Bilbao.

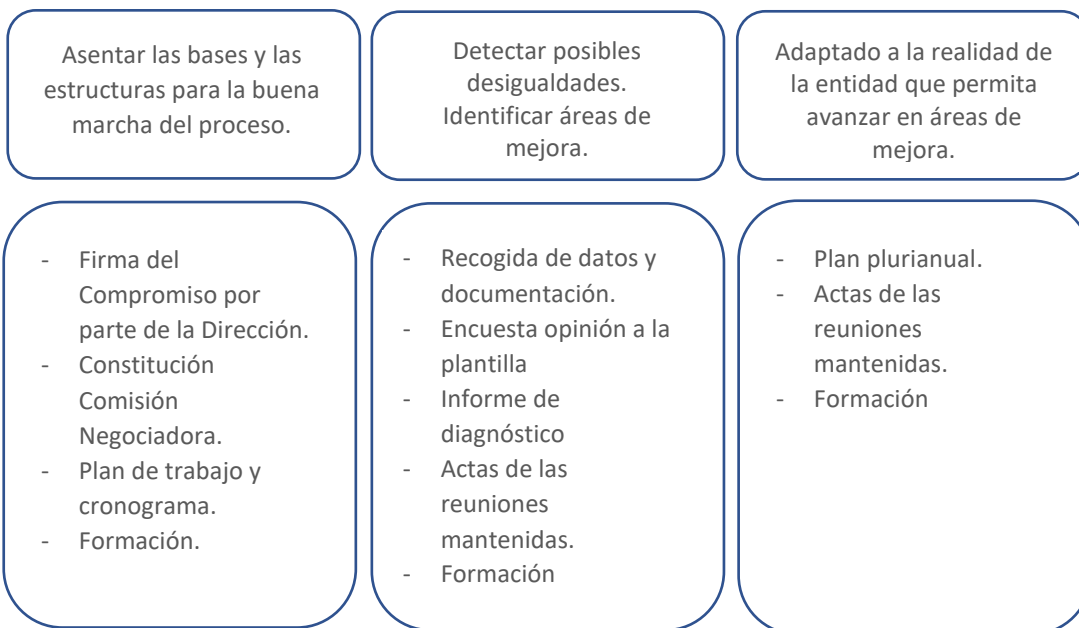
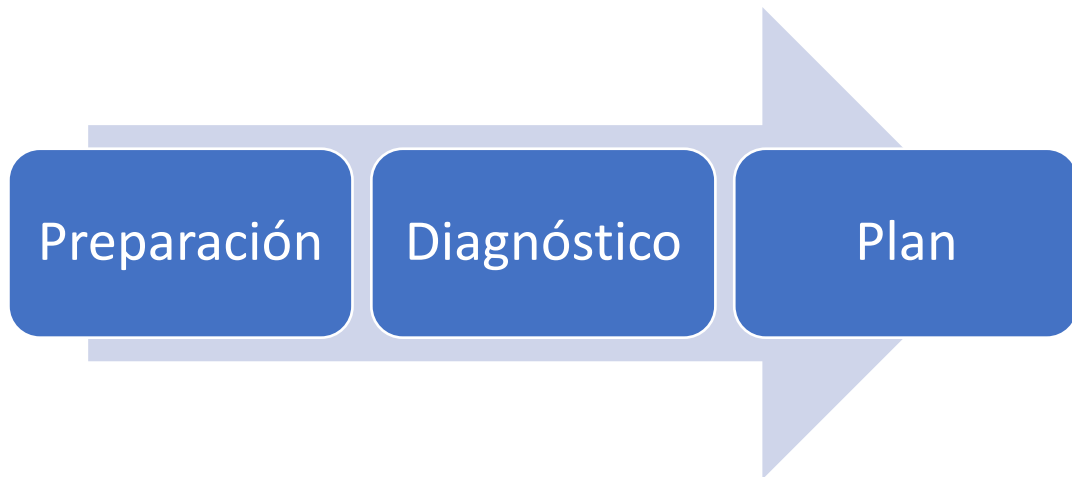
Ámbito temporal

El presente plan de igualdad tiene prevista una vigencia de 4 años, del 21 de febrero de 2024 al 20 de febrero 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.



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 identificados, 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 igualdad está incluida en sus líneas estratégicas y diversa documentación que las desarrolla, lo que ofrece un contexto sólido para desarrollar su trabajo por la igualdad. Dispone además de una estructura sólida de gestión que facilita la integración de la perspectiva de género de manera transversal a toda la organización (experiencia en gestión avanzada, sistema de indicadores...) Tiene un recorrido importante en el ámbito de igualdad (I y II Plan de igualdad, Entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres). La participación en la encuesta de igualdad ha sido del 68% lo que muestra interés en la temática. Ha sido ligeramente superior entre las mujeres. 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 8,3, siendo un 7,8 en las mujeres y un 9 en los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Sería recomendable asegurar la alineación de los planes operativos de igualdad de carácter anual con las revisiones estratégicas anuales. Podría plantearse explicitar la igualdad entre mujeres y hombres como valor independiente. Revisar el cuadro de mando de indicadores para incorporar la desagregación por sexo donde sea aplicable. Convendría profundizar en la diferencia significativa entre ambos sexos sobre su satisfacción con igualdad en la entidad.

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

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> La distribución de la plantilla por sexo se sitúa en valores de equilibrio. A pesar de que la Gerencia es masculina, el nivel estratégico, donde además se incluyen los puestos directivos, presenta una distribución paritaria. Hay un alto equilibrio por sexo en todos los rangos de edad. 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 puesto de máxima responsabilidad, Gerencia, está ocupado por un hombre, en una organización donde las mujeres son el 64%. El nivel operativo se encuentra feminizado, con un mayor impacto en determinadas profesiones. En determinados rangos de edad solo encontramos mujeres. Sería interesante desplegar la formación en igualdad a la totalidad de la plantilla.

<ul style="list-style-type: none"> El 64% de la plantilla, incluida la totalidad del nivel estratégico ha recibido formación en igualdad. 	
--	--

3. Procesos de selección y contratación

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> La entidad dispone de herramientas que facilitan la gestión objetiva del proceso de selección de personas (definición del propio proceso, guía de entrevista de selección...) Los puestos de trabajo están definidos en las correspondientes monografías. En la carpeta de bienvenida se incluye el plan de igualdad. Está prevista una reunión en el momento de salida de la organización con el objetivo de cuidar ese momento de cierre. El análisis de la contratación en el último periodo cuatrienal presenta una proporción similar a la propia distribución de la plantilla. La mayoría de la plantilla considera que la selección garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar el proceso de selección y la guía de entrevista de selección desde una perspectiva de género, introduciendo elementos que reduzcan el potencial impacto de sesgos de género.

4. Formación y promoción profesional

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> La formación es una apuesta clave de Lagun Artean. Está definido un proceso de formación y evaluación de la formación. La detección de necesidades formativas se realiza a través de un cuestionario sobre los intereses y necesidades de los equipos. Conforme a lo anterior se elabora el Plan de formación ajustada a las necesidades e intereses de la organización y de la persona trabajadora. Se da preferencia al personal interno para la cobertura de vacantes. La mayoría de la plantilla considera que la formación garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Desagregar por sexo todos los datos e indicadores asociados al proceso de formación.

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

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> La entidad hace frente a su actividad con una plantilla estable, el 86% trabaja con un contrato indefinido a jornada completa. El análisis de las condiciones laborales no ofrece diferencias significativas por razón de sexo. La organización ha cumplido con la obligación de elaborar el registro salarial, utilizando para ello la herramienta del Ministerio de Igualdad. Ha fijado los criterios para la elaboración sistemática del mismo, asegurando el cumplimiento de sus obligaciones legales. La mayoría de la plantilla considera que la retribución garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La empresa muestra una brecha salarial global en promedio del 12%, a favor del subgrupo de hombres (el puesto de Dirección está ocupada por un hombre y los complementos de antigüedad y nocturnidad presentan también brechas positivas). 	<ul style="list-style-type: none"> Existe una diferencia notoria en cuanto a hombres y mujeres en tanto que el 100% de los hombres disponen de un contrato indefinido a tiempo completo, reduciéndose a un 77% en el caso de las mujeres. La parcialidad contractual no es significativa en LAGUN ARTEAN, afecta al 14% de la plantilla, si bien son mujeres en su totalidad. El 26% 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. Dispone de un Plan de conciliación y corresponsabilidad. El mismo se incluye en la carpeta de bienvenida a las nuevas incorporaciones. En el reglamento interno se informa sobre los permisos retribuidos (referencia al Convenio) La entidad cuenta con diversas medidas de flexibilización de tiempo, por encima de lo recogido en convenio. 	<ul style="list-style-type: none"> La edad media de la plantilla podría indicar una potencial demanda de medidas de conciliación, cuestión que conviene anticipar. En la actualidad un 44% de mujeres tienen responsabilidad de cuidado frente al 30% de los hombres, porcentajes relevantes para anticipar cualquier iniciativa en este ámbito. Conviene prestar especial atención a las necesidades que puedan presentar las familias monoparentales. Trabajar la sensibilización en corresponsabilidad.

<ul style="list-style-type: none"> La satisfacción media respecto a las medidas de conciliación es alta de 8,05, siendo un 7,6 en el caso de las mujeres y un 9 en la de los hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Convendría profundizar en la diferencia significativa entre ambos sexos sobre su satisfacción con la conciliación. Además una cuarta parte de las personas que han participado en la encuesta consideran que acogerse puede suponer una pérdida de oportunidades.
--	--

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"> Dispone de un protocolo por acoso sexual y por razón de sexo y herramientas para su correcta gestión y aplicación (identificación de asesoría confidencial, canal de denuncias independiente...). El protocolo se incluye en la carpeta de bienvenida a las nuevas incorporaciones. La información relevante se incluye además en el reglamento interno. Entre sus líneas estratégicas está abrir una reflexión sobre el colectivo LGTBIQ+ y dotarse de un protocolo de actuación, lo que puede integrarse en el Plan de Igualdad. No se han recibido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo. Los chistes y comentarios sexistas no son una práctica habitual, si bien existen casos. 	<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. El protocolo de acoso requiere una adaptación conforme a las nuevas exigencias legales. Mantener actualizada la figura de Asesoría Confidencial en la documentación correspondiente. 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 afloran algunos casos de acoso sexual o por razón de sexo, si bien algunos casos son anteriores al período de análisis. También un hombre manifiesta sentirse discriminado.

8. Comunicación e imagen

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ha elaborado un Plan de comunicación y marketing que abarca tanto la vertiente interna como la externa de la comunicación. ▪ Ha actualizado recientemente (mayo 2023) su Proceso de comunicación externa, estableciendo sus principales objetivos. ▪ Dispone de una amplia diversidad de canales de comunicación interna que permitan dar cumplimiento a todos los objetivos de comunicación que se deriven del Plan de Igualdad posterior. ▪ Dispone de una guía para el uso igualitario de lenguaje del lenguaje e imagen, propia de la entidad. ▪ Se aprecia un esfuerzo por hacer un uso inclusivo del lenguaje en la documentación de relevancia de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sería conveniente asegurar la difusión de la guía para el uso igualitario de lenguaje del lenguaje e imagen. ▪ Podría asimismo plantearse realizar acciones de formación o sensibilización en el ámbito de la comunicación inclusiva. ▪ Introducir la perspectiva de género en el proceso de comunicación externa. ▪ Introducir indicadores desagregados por sexo que faciliten su gestión. ▪ Definir un Proceso de comunicación interna

9. Actividad de la empresa y dimensión externa

Puntos fuertes y oportunidades	Áreas de mejora y amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existen proyectos específicamente dirigidos a mujeres, como el Programa Mujer, una de sus líneas estratégicas. ▪ La entidad apuesta por configurar equipos mixtos de trabajo para la prestación de sus servicios. ▪ Entre sus líneas estratégicas identifica acciones para fomentar su participación en las redes y plataformas en las que participa (Bestebi, EAPN, Emakumeok Bidean...), lo que puede integrarse en el Plan de Igualdad. ▪ Incorpora a sus diferentes grupos de interés en su reflexión estratégica. ▪ Colaboración en campañas 8M, 25N... ▪ Se ha impartido formación sobre la perspectiva de género en la intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. ▪ Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con 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. Ha utilizado para ello la Herramienta para elaboración del registro retributivo del Ministerio de Igualdad. 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.

La estructura retributiva sigue lo dispuesto en el art. 30 y siguientes del Convenio de aplicación. Se muestra en la tabla siguiente.

Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
SALARIO BASE	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
ANTIGÜEDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
PLUS DE RESPONSABILIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
PLUS DE NOCTURNIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
PLUS DE TURNICIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
PAGA EXTRAORDINARIA JULIO	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
PAGA EXTRAORDINARIA DICIEMBRE	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí

Tabla 10

Se muestran a continuación las brechas totales en promedio y mediana identificadas:

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

	SALARIO BASE Ef	ANT.	P.RESpons ABILIDAD	P. NOCTURNIDAD	P. TURNICIDAD	PAGA JULIO	PAGA DICIEMBRE	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	6%	44%	74%	57%		14%	14%	30%	12%		12%

Tabla 11

1.2.a. IMPORTES
EFECTIVOS
Medianas

	SALARIO BASE Ef	ANT.	P.RESpons ABILIDAD	P. NOCTURNID AD	P. TURNICIDA D	PAGA JULIO	PAGA DICIEMBRE	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	0%					1%	1%	34%	0%		0%

Tabla 12

Tal y como se muestra en las tablas, la empresa muestra una brecha salarial global en **promedio** del 12%, a favor del subgrupo de hombres.

El análisis de medianas por su parte nos indica que no hay brecha global. 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, en este caso no existe diferencia.

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

- El puesto de Dirección está ocupado por un hombre.
- Antigüedad: en promedio 44% a favor de los hombres, sobre todo por el impacto de la antigüedad del Grupo 01, el más alto de la escala salarial y donde a su vez el valor del trienio es más alto, así como de los Grupos 03 y 05.
- Plus de responsabilidad: la brecha en promedio es del 74%, sobre todo por el impacto del Grupo 01 correspondiente a Dirección.
- Plus nocturnidad: 57% en promedio a favor de los hombres, quienes son los que en el período de referencia han ocupado los puestos de noche (integradores y celadores). Esta situación es coyuntural y obedece a que se ha sustituido el equipo titular de carácter mixto (la política de la entidad es mantener equipos mixtos de trabajo en estos puestos).

En cuanto a las medianas de los complementos, el valor es 0 en todos los casos puesto que los complementos tienen una distribución muy dispersa, afectando a un número reducido de personas, de forma que al calcular el valor central respecto a cada uno de los subgrupos el resultado de la fórmula es 0.

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	Tit. sup. intervención social Psicóloga/o
	Administración y gestión	Tit. sup. admon y gestión
2	Intervención	Educador/a social Trabajador/a social
	Administración y gestión	Tit. medio admon y gestión
3	Intervención	Integrador/a social
4	Intervención	Tca/o atención sociosanitaria
	Servicios y actividades auxiliares	Personal de mto. y servicios
5	Servicios y actividades auxiliares	Celador/a

Tabla 13

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 dada la existencia de puestos con ausencia de mujeres o de hombres y de puestos con casos únicos, donde el promedio o la mediana no son tales, sino que reflejan el salario personal, 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 ello únicamente se ofrecen datos respecto a los grupos siguientes, que cumplen los requisitos mencionados.

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios

	SALARIO BASE Ef	ANT.	P.RESPO NS ABILIDAD	P. NOCTURNID AD	P. TURNICIDA D	PAGA JULIO	PAGA DICIEMBRE	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 02	6%	33%	33%			10%	10%	18%	9%		9%
GRUPO 03	21%	67%		44%		33%	33%	39%	25%		25%
GRUPO 05	-8%	100%		4%		5%	5%	21%	0%		0%

Tabla 14

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas

	SALARIO BASE Ef	ANT.	P.RESPO NS ABILIDAD	P. NOCTURNID AD	P. TURNICIDA D	PAGA JULIO	PAGA DICIEMBRE	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 02	0%	50%				5%	5%	25%	4%		4%
GRUPO 03	25%			100%		25%	25%	55%	31%		31%
GRUPO 05	-8%			0%		-1%	-1%	-1%	-7%		-7%

Tabla 15

A continuación se exponen las conclusiones derivadas del análisis:

El impacto de los pluses de antigüedad y nocturnidad antes mencionado al analizar la brecha no ajustada es lo que explica las brechas en el Grupo 3, donde se aprecia la brecha más significativa, así como en el Grupo 2.

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

Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
5.1.1. Realizar anualmente un análisis de la brecha salarial de la organización, estudiando sus causas y, en su caso, posibles medidas correctoras	Equipo de Gestión Económica y Financiera	Anual	Análisis de brecha Registros retributivos anuales
5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias para la reducción de la brecha siguiendo las orientaciones derivadas del RD 902/2020 y RDLey 6/2019.	Dirección	Anual	Plan de medidas
		Presupuesto	1.150€

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 21 de febrero 2024 – 20 de febrero 2028.

8. OBJETIVOS Y ACCIONES

Panel de objetivos y acciones

1. Estrategia y Política de igualdad

Objetivo 1.1	Consolidar 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	Revisar las 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	Garantizar 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 la intervención
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 Consolidar 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. Incluir las acciones estratégicas en igualdad en la reflexión estratégica general.	Equipo de coordinación	3er trim. 2027	Plan Estratégico actualizado
1.1.2. Explicitar la igualdad entre mujeres y hombres como valor de la organización (misión-visión-valores).	Equipo de coordinación	3er trim. 2027	Valores actualizados
1.1.3. Mantener el reconocimiento de Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres de Emakunde/Gobierno Vasco.	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del Plan	Reconocimiento vigente
1.1.4. Concretar el compromiso de la organización con ODS5 (7.6 PE).	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del Plan	Compromiso
1.1.5. Revisar el cuadro de mando general de indicadores para incorporar la desagregación por sexo donde sea aplicable.	Equipo de coordinación	4º trim. 2024	Cuadro de mando actualizado
1.1.6. Integrar el Plan de igualdad en los planes de gestión anuales.	Equipo de coordinación	Anual	Planes de gestión anuales
1.1.7. Incluir los indicadores del Plan de Igualdad en el Cuadro de mando general.	Equipo de coordinación	4º trim. 2024	Cuadro de mando general
1.1.8. Incluir items de igualdad en la encuesta de satisfacción de la plantilla.	Equipo de coordinación	Bienal	Indicadores de la encuesta desagregados
1.1.9. Revisar el Plan de Gestión de Personas desde una perspectiva de género.	Equipo de coordinación	1er trim. 2024	Plan de gestión de personas
1.1.10. Realizar un inventario de los datos desagregados necesarios para futuros diagnósticos.	Equipo de coordinación	1er trim. 2024	Inventario datos
		Presupuesto	1.450€

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 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	Feb. 2028	Informe final	
1.2.5. Fijar la nueva composición del grupo interno de igualdad.	Equipo de coordinación	1er trim. 2024	Nueva composición Grupo interno	
1.2.6. Establecer pautas para su funcionamiento y coordinación con la Comisión de Seguimiento.	Equipo de coordinación	1er trim. 2024	Actas	
1.2.7. Diseñar una herramienta de seguimiento de la trazabilidad de los sucesivos planes de igualdad.	Grupo interno de igualdad	2º trim. 2024	Herramienta	
		Presupuesto	2.050€	

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. Facilitar el material de formación en igualdad a la totalidad de la plantilla, con especial atención a las nuevas incorporaciones (incluir en carpeta común y manual de acogida).	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del plan	Nº de mujeres y hombres que reciben el material	
		Presupuesto	60€	

3. Procesos de selección y contratación

Objetivo 3.1		Revisar las herramientas de gestión con perspectiva de género		
Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador	
3.1.1. Revisar el proceso de selección y la guía de entrevista de selección desde una perspectiva de género, introduciendo criterios objetivos y elementos que reduzcan el potencial impacto de sesgos de género.	Equipo de coordinación	1er trim. 2025	Proceso de selección y guía de selección revisados	

3.1.2.Revisar y actualizar el material de acogida incluyendo temática de igualdad (Plan de Igualdad, conciliación...), facilitando su acceso a toda la plantilla.	Equipo Gestión y Desarrollo de personas	2º trim. 2025	Material de acogida revisado
3.1.3.Llevar a cabo un registro de las salidas de la organización desagregado por sexo, incluyendo las conclusiones de la entrevista de salida.	Equipo de coordinación	Anual	Registro de salidas
3.1.4.Revisar los canales de comunicación de las ofertas de selección para asegurar una mayor difusión.	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del plan	Canales de comunicación existentes
3.1.5.Hacer un uso inclusivo de la comunicación en las ofertas de empleo.	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del plan	Muestreo ofertas
		Presupuesto	120€

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.Desagregar por sexo todos los datos e indicadores asociados al proceso de formación.	Equipo de coordinación	Anual	Indicadores desagregados
4.1.2.Incluir temática de igualdad en el cuestionario de diagnóstico de necesidades de formación.	Equipo de coordinación	1er trim. 2024	Resultados DNF
		Presupuesto	150€

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

Objetivo 5.1 | Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
5.1.3. Realizar anualmente un análisis de la brecha salarial de la organización, estudiando sus causas y, en su caso, posibles medidas correctoras	Equipo de Gestión Económica y Financiera	Anual	Análisis de brecha Registros retributivos anuales
5.1.4. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias para la reducción de la brecha siguiendo las orientaciones derivadas del RD 902/2020 y RD Ley 6/2019.	Dirección	Anual	Plan de medidas
		Presupuesto	1.150€

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. Incluir items sobre necesidades de conciliación en la encuesta de satisfacción a la plantilla.	Equipo de coordinación	4º trim. 2024	Indicadores de la encuesta
6.1.2. Revisar el Plan de Conciliación (9.1 PE).	Equipo de coordinación	3er trim. 2024	Plan de conciliación
6.1.3. Difundir a la plantilla el Plan de Conciliación al objeto de dar a conocer las medidas a su disposición.	Equipo de coordinación	4º trim. 2024	Registro difusión
6.1.4. Llevar a cabo acciones de sensibilización en corresponsabilidad.	Grupo interno de igualdad	A lo largo de 2026	Programación, contenido, asistentes...
		Presupuesto	600€ Coste acciones a estimar en su caso

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	2º trim. 2024	Registro de comunicación
7.1.2. Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.	Grupo interno de igualdad	Durante la vigencia del plan	Registro de campañas
7.1.3. Realizar un análisis sistemático de la accidentabilidad y el absentismo de forma desagregada.	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del plan	Indicadores desagregados
		Presupuesto	500€

Objetivo 7.2		Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual		
Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador	
7.2.1.Adaptar el protocolo de acoso a las nuevas exigencias legales.	Dirección	1er trim 2024	Protocolo actualizado	
7.2.2.Mantener actualizada la figura de Asesoría Confidencial en la documentación correspondiente.	Grupo interno de igualdad	Durante la vigencia del plan	Protocolo actualizado	
7.2.3.Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	Grupo interno de igualdad	Anual	Registro de difusión	
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	2º trim. 2024	Registro de comunicación	
		Presupuesto	180€	

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.Difundir periódicamente la guía para el uso igualitario de lenguaje e imagen para asegurar un uso sistemático del mismo.	Grupo interno de igualdad	Anual	Registro de difusión	
8.1.2.Revisar el proceso de comunicación externa para incluir acciones relacionadas con la igualdad.	Equipo de Marketing y Comunicación	1er trim. 2025	Proceso de comunicación externa	
8.1.3.Definir un Proceso de comunicación interna incluyendo en el mismo acciones relacionadas con la igualdad.	Equipo de coordinación	2º trim. 2025	Proceso de comunicación interna	
8.1.4.Crear una carpeta compartida sobre temática de igualdad a disposición de la plantilla.	Grupo interno de igualdad	3er trim. 2024	Carpeta	
8.1.5.Visibilizar el valor de los cuidados en las campañas de sensibilización (2.1 y 2.2 PE).	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del Plan	Registro de campañas	
		Presupuesto	160€	

9. Actividad de la empresa y dimensión externa

Objetivo 9.1 | Desplegar la introducción de la perspectiva de género en la intervención

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la intervención.	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del plan	Indicadores desagregados
9.1.2. Incluir acciones relacionadas con la igualdad en la comunicación externa.	Equipo de Marketing y Comunicación	Anual	Memorias anuales
9.1.3. Abrir un espacio de debate sobre la perspectiva de género en la intervención, incluyendo a las personas voluntarias.	Equipo de coordinación	4º trim. 2027	Conclusiones espacio
9.1.4. Desarrollar o proponer acciones de formación y sensibilización en igualdad con las personas acompañadas dentro o fuera de la entidad.	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del plan	Programa, contenido, personas asistentes desagregadas por sexo
9.1.5. Desagregar por sexo las encuestas de satisfacción de personas acompañadas (1.6 PE).	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del plan	Indicadores desagregados
		Presupuesto	1.320€ Coste acciones a estimar en su caso

Objetivo 9.2 | Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad

Acción	Responsable	Fecha	Registro/indicador
9.2.1. Diseñar acciones comunes en materia de igualdad en el marco de las redes en que participa (Gizardatz, EAPN...).	Equipo de Transformación Social	Durante la vigencia del plan	Nº de acciones comunes
9.2.2. Búsqueda de nuevas plataformas de mujeres en las que participar.	Equipo de coordinación	Durante la vigencia del plan	Nº de plataformas identificadas
9.2.3. Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades (4.5 PE).	Equipo de Transformación Social	Durante la vigencia del plan	Nº intercambios
		Presupuesto	500€

8. OBJETIVOS Y ACCIONES

Resumen presupuestario

1. Estrategia y Política de igualdad		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
1.1 Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión	1.450€	
1.2 Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2.050€	
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	60€	
3. Procesos de selección y contratación		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
3.1 Revisar las herramientas de gestión con perspectiva de género	120€	
4. Formación y promoción profesional		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
4.1 Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	150€	
5. Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría salarial)		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
5.1 Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	1.150€	
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	600€	
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 género en la prevención de riesgos laborales	500€	
7.2 Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	180€	
8. Comunicación e imagen		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
8.1 Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad	160€	
9. Actividad de la empresa y dimensión externa		
Objetivo	Ppto. estimado	Coste real
9.1 Desplegar la introducción de la perspectiva de género en la intervención	1.320€	
9.2 Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	500€	
TOTAL	Ppto. estimado	Coste real
	8.240€	

8. OBJETIVOS Y ACCIONES

Priorización de objetivos y acciones

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

- Alinear el plan de igualdad con el plan estratégico y sus revisiones anuales.
- Se considera fundamental fomentar la formación en igualdad de toda la plantilla para asegurar una cultura igualitaria, vencer resistencias, conocer conceptos y compartir una base común, a pesar de que a veces puede no haber capacidad económica y organizativa para llevarlo a cabo.
- Es importante mantener el registro retributivo actualizado para disponer de una trazabilidad de las brechas.
- Es prioritaria la revisión del plan de conciliación, adaptándolo a las necesidades de las personas de cada programa y darlo a conocer a toda la plantilla. Es importante establecer criterios objetivos.
- En materia de acoso sexual y por razón de sexo: tener en cuenta que alcance también a las personas usuarias. Se considera necesario actualizar el protocolo.
- La presencia de LAGUN ARTEAN en distintas redes supone una buena oportunidad de trabajo en el ámbito de la igualdad.
- Conciliación en corresponsabilidad: es importante reflexionar sobre el colectivo al que irían dirigidas y el tipo de programa, GIZONDUZ se ve como una opción factible.
- Es importante desarrollar campañas de salud dirigidas a la plantilla (acción 7.1.2).
- Se considera muy útil la dinámica de abrir espacios de reflexión sobre determinadas cuestiones.
- A la hora de abordar el debate sobre intervención se propone incluir la reflexión sobre el uso del término “perspectiva feminista” y/o “perspectiva de género”.

9. CRONOGRAMAS

Global

Área 1: Estrategia. Política de igualdad					
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión.	2024	2025	2026	2027	2028
1.1.1. Incluir las acciones estratégicas en igualdad en la reflexión estratégica general.					
1.1.2. Explicitar la igualdad entre mujeres y hombres como valor de la organización (misión-visión-valores).					
1.1.3. Mantener el reconocimiento de Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres de Emakunde/Gobierno Vasco.					
1.1.4. Concretar el compromiso de la organización con ODS5 (7.6 PE).					
1.1.5. Revisar el cuadro de mando general de indicadores para incorporar la desagregación por sexo donde sea aplicable.					
1.1.6. Integrar el Plan de igualdad en los planes de gestión anuales.					
1.1.7. Incluir los indicadores del Plan de Igualdad en el Cuadro de mando general.					
1.1.8. Incluir ítems de igualdad en la encuesta de satisfacción de la plantilla.					
1.1.9. Revisar el Plan de Gestión de Personas desde una perspectiva de género.					
1.1.10. Realizar un inventario de los datos desagregados necesarios para futuros diagnósticos.					
Área 1: Estrategia. Política de igualdad					
Objetivo 1.2: Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2024	2025	2026	2027	2028
1.2.1. Elaborar unas pautas de funcionamiento 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.					
1.2.5. Fijar la nueva composición del grupo interno de igualdad.					
1.2.6. Establecer pautas para su funcionamiento y coordinación con la Comisión de Seguimiento.					
1.2.7. Diseñar una herramienta de seguimiento de la trazabilidad de los sucesivos planes de igualdad.					
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	2025	2026	2027	2028
2.1.1. Facilitar el material de formación en igualdad a la totalidad de la plantilla, con especial atención a las nuevas incorporaciones (incluir en carpeta común y manual de acogida).					
Área 3: Procesos de selección y contratación					
Objetivo 3.1: Revisar las herramientas de gestión con perspectiva de género	2024	2025	2026	2027	2028
3.1.1. Revisar el proceso de selección y la guía de entrevista de selección desde una perspectiva de género, introduciendo criterios objetivos y elementos que reduzcan el potencial impacto de sesgos de género.					
3.1.2. Revisar y actualizar el material de acogida incluyendo temática de igualdad (Plan de Igualdad, conciliación...), facilitando su acceso a toda la plantilla.					
3.1.3. Llevar a cabo un registro de las salidas de la organización desagregado por sexo, incluyendo las conclusiones de la entrevista de salida.					
3.1.4. Revisar los canales de comunicación de las ofertas de selección para asegurar una mayor difusión.					
3.1.5. Hacer un uso inclusivo de la comunicación en las ofertas de empleo.					
Área 4: Formación y promoción profesional					
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2024	2025	2026	2027	2028
4.1.1. Desagregar por sexo todos los datos e indicadores asociados al proceso de formación.					
4.1.2. Incluir temática de igualdad en el cuestionario de diagnóstico de necesidades de formación.					

Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)	2024	2025	2026	2027	2028
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo					
5.1.1. Realizar anualmente un análisis de la brecha salarial de la organización, estudiando sus causas y, en su caso, posibles medidas correctoras					
5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias para la reducción de la brecha siguiendo las orientaciones derivadas del RD 902/2020 y RDLey 6/2019.					
Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	2024	2025	2026	2027	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					
6.1.1. Incluir ítems sobre necesidades de conciliación en la encuesta de satisfacción a la plantilla.					
6.1.2. Revisar el Plan de Conciliación (9.1 PE).					
6.1.3. Difundir a la plantilla el Plan de Conciliación al objeto de dar a conocer las medidas a su disposición.					
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. Adaptar el protocolo de acoso a las nuevas exigencias legales.					
7.2.2. Mantener actualizada la figura de Asesoría Confidencial en la documentación correspondiente.					
7.2.3. Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.					
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. Difundir periódicamente la guía para el uso igualitario de lenguaje e imagen para asegurar un uso sistemático del mismo.					
8.1.2. Revisar el proceso de comunicación externa para incluir acciones relacionadas con la igualdad.					
8.1.3. Definir un Proceso de comunicación interna incluyendo en el mismo acciones relacionadas con la igualdad.					
8.1.4. Crear una carpeta compartida sobre temática de igualdad a disposición de la plantilla.					
8.1.5. Visibilizar el valor de los cuidados en las campañas de sensibilización (2.1 y 2.2 PE).					
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 la intervención					
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la intervención.					
9.1.2. Incluir acciones relacionadas con la igualdad en la comunicación externa.					
9.1.3. Abrir un espacio de debate sobre la perspectiva de género en la intervención, incluyendo a las personas voluntarias.					
9.1.4. Desarrollar o proponer acciones de formación y sensibilización en igualdad con las personas acompañadas dentro o fuera de la entidad.					
9.1.5. Desagregar por sexo las encuestas de satisfacción de personas acompañadas (1.6 PE).					
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. Diseñar acciones comunes en materia de igualdad en el marco de las redes en que participa (Gizardatz, EAPN...).					
9.2.2. Búsqueda de nuevas plataformas de mujeres en las que participar.					
9.2.3. Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades (4.5 PE).					

9. CRONOGRAMAS

2024

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión.	2024
1.1.3. Mantener el reconocimiento de Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres de Emakunde/Gobierno Vasco.	
1.1.4. Concretar el compromiso de la organización con ODS5 (7.6 PE).	
1.1.5. Revisar el cuadro de mando general de indicadores para incorporar la desagregación por sexo donde sea aplicable.	
1.1.6. Integrar el Plan de igualdad en los planes de gestión anuales.	
1.1.7. Incluir los indicadores del Plan de Igualdad en el Cuadro de mando general.	
1.1.8. Incluir items de igualdad en la encuesta de satisfacción de la plantilla.	
1.1.9. Revisar el Plan de Gestión de Personas desde una perspectiva de género.	
1.1.10. Realizar un inventario de los datos desagregados necesarios para futuros diagnósticos.	
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 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.	
1.2.5. Fijar la nueva composición del grupo interno de igualdad.	
1.2.6. Establecer pautas para su funcionamiento y coordinación con la Comisión de Seguimiento.	
1.2.7. Diseñar una herramienta de seguimiento de la trazabilidad de los sucesivos planes de igualdad.	
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. Facilitar el material de formación en igualdad a la totalidad de la plantilla, con especial atención a las nuevas incorporaciones (incluir en carpeta común y manual de acogida).	
Área 3: Procesos de selección y contratación	
Objetivo 3.1: Revisar las herramientas de gestión con perspectiva de género	2024
3.1.3. Llevar a cabo un registro de las salidas de la organización desagregado por sexo, incluyendo las conclusiones de la entrevista de salida.	
3.1.4. Revisar los canales de comunicación de las ofertas de selección para asegurar una mayor difusión.	
3.1.5. Hacer un uso inclusivo de la comunicación en las ofertas de empleo.	
Área 4: Formación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2024
4.1.1. Desagregar por sexo todos los datos e indicadores asociados al proceso de formación.	
4.1.2. Incluir temática de igualdad en el cuestionario de diagnóstico de necesidades de formación.	

9. CRONOGRAMAS

2024

Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)	2024
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	
5.1.1. Realizar anualmente un análisis de la brecha salarial de la organización, estudiando sus causas y, en su caso, posibles medidas correctoras	
5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias para la reducción de la brecha siguiendo las orientaciones derivadas del RD 902/2020 y RDLey 6/2019.	
Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	2024
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. Incluir items sobre necesidades de conciliación en la encuesta de satisfacción a la plantilla.	
6.1.2. Revisar el Plan de Conciliación (9.1 PE).	
6.1.3. Difundir a la plantilla el Plan de Conciliación al objeto de dar a conocer las medidas a su disposición.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	2024
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
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	
7.2.1. Adaptar el protocolo de acoso a las nuevas exigencias legales.	
7.2.2. Mantener actualizada la figura de Asesoría Confidencial en la documentación correspondiente.	
7.2.3. Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	
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
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad	
8.1.1. Difundir periódicamente la guía para el uso igualitario de lenguaje e imagen para asegurar un uso sistemático del mismo.	
8.1.4. Crear una carpeta compartida sobre temática de igualdad a disposición de la plantilla.	
8.1.5. Visibilizar el valor de los cuidados en las campañas de sensibilización (2.1 y 2.2 PE).	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2024
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en la intervención	
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la intervención.	
9.1.2. Incluir acciones relacionadas con la igualdad en la comunicación externa.	
9.1.4. Desarrollar o proponer acciones de formación y sensibilización en igualdad con las personas acompañadas dentro o fuera de la entidad.	
9.1.5. Desagregar por sexo las encuestas de satisfacción de personas acompañadas (1.6 PE).	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2024
Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	
9.2.1. Diseñar acciones comunes en materia de igualdad en el marco de las redes en que participa (Gizardatz, EAPN...).	
9.2.2. Búsqueda de nuevas plataformas de mujeres en las que participar.	
9.2.3. Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades (4.5 PE).	

9. CRONOGRAMAS

2025

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión.	2025
1.1.3. Mantener el reconocimiento de Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres de Emakunde/Gobierno Vasco.	
1.1.4. Concretar el compromiso de la organización con ODS5 (7.6 PE).	
1.1.6. Integrar el Plan de igualdad en los planes de gestión anuales.	
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. Facilitar el material de formación en igualdad a la totalidad de la plantilla, con especial atención a las nuevas incorporaciones (incluir en carpeta común y manual de acogida).	
Área 3: Procesos de selección y contratación	
Objetivo 3.1: Revisar las herramientas de gestión con perspectiva de género	2025
3.1.1. Revisar el proceso de selección y la guía de entrevista de selección desde una perspectiva de género, introduciendo criterios objetivos y elementos que reduzcan el potencial impacto de sesgos de género.	
3.1.2. Revisar y actualizar el material de acogida incluyendo temática de igualdad (Plan de Igualdad, conciliación...), facilitando su acceso a toda la plantilla.	
3.1.3. Llevar a cabo un registro de las salidas de la organización desagregado por sexo, incluyendo las conclusiones de la entrevista de salida.	
3.1.4. Revisar los canales de comunicación de las ofertas de selección para asegurar una mayor difusión.	
3.1.5. Hacer un uso inclusivo de la comunicación en las ofertas de empleo.	
Área 4: Formación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2025
4.1.1. Desagregar por sexo todos los datos e indicadores asociados al proceso de formación.	

9. CRONOGRAMAS

2025

<p>Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)</p>	2025
<p>Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo</p>	
<p>5.1.1. Realizar anualmente un análisis de la brecha salarial de la organización, estudiando sus causas y, en su caso, posibles medidas correctoras</p>	
<p>5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias para la reducción de la brecha siguiendo las orientaciones derivadas del RD 902/2020 y RD Ley 6/2019.</p>	
<p>Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>	2025
<p>Objetivo 7.1: Incorporar la perspectiva género en la prevención de riesgos laborales</p>	
<p>7.1.2. Llevar a cabo campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género.</p>	
<p>7.1.3. Realizar un análisis sistemático de la accidentalidad y el absentismo de forma desagregada.</p>	
<p>Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>	2025
<p>Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual</p>	
<p>7.2.2. Mantener actualizada la figura de Asesoría Confidencial en la documentación correspondiente.</p>	
<p>7.2.3. Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.</p>	
<p>8. Comunicación e imagen</p>	2025
<p>Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad</p>	
<p>8.1.1. Difundir periódicamente la guía para el uso igualitario de lenguaje e imagen para asegurar un uso sistemático del mismo.</p>	
<p>8.1.2. Revisar el proceso de comunicación externa para incluir acciones relacionadas con la igualdad.</p>	
<p>8.1.3. Definir un Proceso de comunicación interna incluyendo en el mismo acciones relacionadas con la igualdad.</p>	
<p>8.1.5. Visibilizar el valor de los cuidados en las campañas de sensibilización (2.1 y 2.2 PE).</p>	
<p>Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa</p>	2025
<p>Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en la intervención</p>	
<p>9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la intervención.</p>	
<p>9.1.2. Incluir acciones relacionadas con la igualdad en la comunicación externa.</p>	
<p>9.1.4. Desarrollar o proponer acciones de formación y sensibilización en igualdad con las personas acompañadas dentro o fuera de la entidad.</p>	
<p>9.1.5. Desagregar por sexo las encuestas de satisfacción de personas acompañadas (1.6 PE).</p>	
<p>Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa</p>	2025
<p>Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad</p>	
<p>9.2.1. Diseñar acciones comunes en materia de igualdad en el marco de las redes en que participa (Gizardatz, EAPN...).</p>	
<p>9.2.2. Búsqueda de nuevas plataformas de mujeres en las que participar.</p>	
<p>9.2.3. Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades (4.5 PE).</p>	

9. CRONOGRAMAS

2026

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión.	2026
1.1.3. Mantener el reconocimiento de Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres de Emakunde/Gobierno Vasco.	
1.1.4. Concretar el compromiso de la organización con ODS5 (7.6 PE).	
1.1.6. Integrar el Plan de igualdad en los planes de gestión anuales.	
1.1.8. Incluir ítems de igualdad en la encuesta de satisfacción de 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. Facilitar el material de formación en igualdad a la totalidad de la plantilla, con especial atención a las nuevas incorporaciones (incluir en carpeta común y manual de acogida).	
Área 3: Procesos de selección y contratación	
Objetivo 3.1: Revisar las herramientas de gestión con perspectiva de género	2026
3.1.3. Llevar a cabo un registro de las salidas de la organización desagregado por sexo, incluyendo las conclusiones de la entrevista de salida.	
3.1.4. Revisar los canales de comunicación de las ofertas de selección para asegurar una mayor difusión.	
3.1.5. Hacer un uso inclusivo de la comunicación en las ofertas de empleo.	
Área 4: Formación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2026
4.1.1. Desagregar por sexo todos los datos e indicadores asociados al proceso de formación.	
Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)	
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	2026
5.1.1. Realizar anualmente un análisis de la brecha salarial de la organización, estudiando sus causas y, en su caso, posibles medidas correctoras	
5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias para la reducción de la brecha siguiendo las orientaciones derivadas del RD 902/2020 y RD Ley 6/2019.	

9. CRONOGRAMAS

2026

Área 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	2026
Objetivo 5.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	
6.1.4. Llevar a cabo acciones de sensibilización en corresponsabilidad.	
Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	2026
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	2026
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	
7.2.2.Mantener actualizada la figura de Asesoría Confidencial en la documentación correspondiente.	
7.2.3.Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	
8. Comunicación e imagen	2026
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad	
8.1.1.Difundir periódicamente la guía para el uso igualitario de lenguaje e imagen para asegurar un uso sistemático del mismo.	
8.1.5.Visibilizar el valor de los cuidados en las campañas de sensibilización (2.1 y 2.2 PE).	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2026
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en la intervención	
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la intervención.	
9.1.2. Incluir acciones relacionadas con la igualdad en la comunicación externa.	
9.1.4. Desarrollar o proponer acciones de formación y sensibilización en igualdad con las personas acompañadas dentro o fuera de la entidad.	
9.1.5. Desagregar por sexo las encuestas de satisfacción de personas acompañadas (1.6 PE).	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2026
Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	
9.2.1. Diseñar acciones comunes en materia de igualdad en el marco de las redes en que participa (Gizardatz, EAPN...).	
9.2.2. Búsqueda de nuevas plataformas de mujeres en las que participar.	
9.2.3. Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades (4.5 PE).	

9. CRONOGRAMAS

2027

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión.	2027
1.1.1. Incluir las acciones estratégicas en igualdad en la reflexión estratégica general.	
1.1.2. Explicitar la igualdad entre mujeres y hombres como valor de la organización (misión-visión-valores).	
1.1.3. Mantener el reconocimiento de Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres de Emakunde/Gobierno Vasco.	
1.1.4. Concretar el compromiso de la organización con ODS5 (7.6 PE).	
1.1.6. Integrar el Plan de Igualdad en los planes de gestión anuales.	
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. Facilitar el material de formación en igualdad a la totalidad de la plantilla, con especial atención a las nuevas incorporaciones (incluir en carpeta común y manual de acogida).	
Área 3: Procesos de selección y contratación	
Objetivo 3.1: Revisar las herramientas de gestión con perspectiva de género	2027
3.1.3. Llevar a cabo un registro de las salidas de la organización desagregado por sexo, incluyendo las conclusiones de la entrevista de salida.	
3.1.4. Revisar los canales de comunicación de las ofertas de selección para asegurar una mayor difusión.	
3.1.5. Hacer un uso inclusivo de la comunicación en las ofertas de empleo.	
Área 4: Formación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2027
4.1.1. Desagregar por sexo todos los datos e indicadores asociados al proceso de formación.	
Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)	
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	2027
5.1.1. Realizar anualmente un análisis de la brecha salarial de la organización, estudiando sus causas y, en su caso, posibles medidas correctoras	
5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias para la reducción de la brecha siguiendo las orientaciones derivadas del RD 902/2020 y RD Ley 6/2019.	

9. CRONOGRAMAS

2027

Área 7. Prevención de riesgos laborales. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	2027
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	2027
Objetivo 7.2: Prevenir y actuar frente a las conductas contra la libertad sexual	
7.2.2. Mantener actualizada la figura de Asesoría Confidencial en la documentación correspondiente.	
7.2.3. Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	
8. Comunicación e imagen	2027
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad	
8.1.1. Difundir periódicamente la guía para el uso igualitario de lenguaje e imagen para asegurar un uso sistemático del mismo.	
8.1.5. Visibilizar el valor de los cuidados en las campañas de sensibilización (2.1 y 2.2 PE).	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2027
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en la intervención	
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la intervención.	
9.1.2. Incluir acciones relacionadas con la igualdad en la comunicación externa.	
9.1.3. Abrir un espacio de debate sobre la perspectiva de género en la intervención, incluyendo a las personas voluntarias.	
9.1.4. Desarrollar o proponer acciones de formación y sensibilización en igualdad con las personas acompañadas dentro o fuera de la entidad.	
9.1.5. Desagregar por sexo las encuestas de satisfacción de personas acompañadas (1.6 PE).	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2027
Objetivo 9.2: Mantener la participación en redes y alianzas por la igualdad	
9.2.1. Diseñar acciones comunes en materia de igualdad en el marco de las redes en que participa (Gizardatz, EAPN...).	
9.2.2. Búsqueda de nuevas plataformas de mujeres en las que participar.	
9.2.3. Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades (4.5 PE).	

9. CRONOGRAMAS

2028

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización, integrándolo en su estrategia y dinámicas de gestión.	2028
1.1.3. Mantener el reconocimiento de Entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres de Emakunde/Gobierno Vasco.	
1.1.4. Concretar el compromiso de la organización con ODS5 (7.6 PE).	
1.1.6. Integrar el Plan de igualdad en los planes de gestión anuales.	
1.1.8. Incluir items de igualdad en la encuesta de satisfacción de la plantilla.	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2: Asegurar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2028
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	2028
2.1.1. Facilitar el material de formación en igualdad a la totalidad de la plantilla, con especial atención a las nuevas incorporaciones (incluir en carpeta común y manual de acogida).	
Área 3: Procesos de selección y contratación	
Objetivo 3.1: Revisar las herramientas de gestión con perspectiva de género	2028
3.1.3. Llevar a cabo un registro de las salidas de la organización desagregado por sexo, incluyendo las conclusiones de la entrevista de salida.	
3.1.4. Revisar los canales de comunicación de las ofertas de selección para asegurar una mayor difusión.	
3.1.5. Hacer un uso inclusivo de la comunicación en las ofertas de empleo.	
Área 4: Formación y promoción profesional	
Objetivo 4.1: Desarrollar la gestión de la formación con perspectiva de género	2028
4.1.1. Desagregar por sexo todos los datos e indicadores asociados al proceso de formación.	
Área 5: Condiciones de trabajo, incluida la retribución (auditoría retributiva)	
Objetivo 5.1: Garantizar una retribución salarial sin discriminación por razón de sexo	2028
5.1.1. Realizar anualmente un análisis de la brecha salarial de la organización, estudiando sus causas y, en su caso, posibles medidas correctoras	
5.1.2. En su caso, llevar a cabo las medidas correctoras necesarias para la reducción de la brecha siguiendo las orientaciones derivadas del RD 902/2020 y RD Ley 6/2019.	

9. CRONOGRAMAS

2028

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.Mantener actualizada la figura de Asesoría Confidencial en la documentación correspondiente.	
7.2.3.Asegurar la difusión periódica del protocolo a toda la plantilla.	
8. Comunicación e imagen	2028
Objetivo 8.1: Reforzar el uso de la comunicación como herramienta de trabajo por la igualdad	
8.1.1.Difundir periódicamente la guía para el uso igualitario de lenguaje e imagen para asegurar un uso sistemático del mismo.	
8.1.5.Visibilizar el valor de los cuidados en las campañas de sensibilización (2.1 y 2.2 PE).	
Área 9: Actividad de la empresa y dimensión externa	2028
Objetivo 9.1: Desplegar la introducción de la perspectiva de género en la intervención	
9.1.1. Desagregar por sexo todos los indicadores relacionados con la intervención.	
9.1.2. Incluir acciones relacionadas con la igualdad en la comunicación externa.	
9.1.4. Desarrollar o proponer acciones de formación y sensibilización en igualdad con las personas acompañadas dentro o fuera de la entidad.	
9.1.5. Desagregar por sexo las encuestas de satisfacción de personas acompañadas (1.6 PE).	
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. Diseñar acciones comunes en materia de igualdad en el marco de las redes en que participa (Gizardatz, EAPN...).	
9.2.2. Búsqueda de nuevas plataformas de mujeres en las que participar.	
9.2.3. Realizar intercambios de experiencias en igualdad con otras entidades (4.5 PE).	

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

Alberto Estefanía Hurtado. Director de Lagun Artean

Representando a las personas trabajadoras

Ruth Durán Pitart. Federación de Enseñanza CCOO

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 de la igualdad	Reducir diferencias satisfacción mujeres / hombres	2027
Grado de satisfacción de la plantilla con la conciliación	Reducir diferencias satisfacción mujeres / hombres	2027