EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

EKONOMIAREN GARAPEN, JASANGARRITASUN ETA INGURUMEN SAILA

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

V PLAN PARA LA **IGUALDAD** DE MUJERES Y HOMBRES **2022-2024**

Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente

PRESENTACIÓN

Los planes para la igualdad son un instrumento fundamental para posibilitar una intervención pública en esta materia coordinada, coherente, eficiente y eficaz.

El compromiso político real en materia de igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente se plasma en este documento, con la disposición de recursos presupuestarios, humanos y técnicos para tal fin. Además se trabajará de modo corresponsable y coordinado con todas las instituciones para el avance de la igualdad de mujeres y hombres.

En última instancia esta planificación pretende ser coherente con la política de transparencia de Gobierno Vasco y por ello pretende informar a la ciudadanía de cuáles son los compromisos del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente para implementar políticas de igualdad de mujeres y hombres.

ARANTXA TAPIA OTAEGI

Consejera de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente

Índice

0. INTRODUCCIÓN 1
1. PRIORIDADES DE LEGISLATURA 5
2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO 14
3. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN 54
ANEXO. Planes de Igualdad de las Entidades 58

0. INTRODUCCIÓN

El **Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente** es el documento marco donde se recogen las líneas de intervención y directrices en política de igualdad que este Departamento va a impulsar en su ámbito competencial durante la XII Legislatura.

Con este documento el Departamento responde al mandato de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, que establece lo siguiente:

- *El Gobierno Vasco aprobará un **plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.** En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto (…)*
- *En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, **cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación (…)***

Dicho Plan general es el **VII Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**, aprobado en el Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018.

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, comparte con el VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, su voluntad de incorporar la mirada feminista al plan y de mostrar la relación entre los planes de igualdad, los compromisos de legislatura y otros planes y agendas con los que tanto el gobierno como el Departamento están comprometidos.

El presente Plan para la Igualdad se ha elaborado desde las responsabilidades establecidas para las y los responsables de las viceconsejerías y las direcciones, de acuerdo con la estructura y ámbitos sectoriales de competencia del Departamento, según el **Decreto 68/2021, de 23 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.**

De acuerdo con este Decreto, entre las atribuciones de las viceconsejerías, se señala la de asumir la responsabilidad de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en su Viceconsejería y en los ámbitos de su competencia, de conformidad con lo establecido en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y, en su caso, en la Ley 8/2015, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.

Asimismo, se atribuye a las direcciones, el definir en su ámbito los objetivos del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como ejecutar y evaluar las acciones e iniciativas para alcanzar dichos objetivos, llevando a cabo una gestión integrada de las políticas en materia de igualdad de mujeres y hombres, en coordinación con la Dirección de Servicios. A esta dirección, le corresponde impulsar, coordinar y colaborar con las distintas Viceconsejerías y Direcciones del Departamento y con las entidades adscritas al mismo, para implementar, hacer seguimiento y evaluar las medidas previstas en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y, en su caso, en la Ley 8/2015, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras, siguiendo las líneas de intervención y directrices recogidas en el Plan para la Igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, al igual que el anterior, **se centra en el Departamento y en sus direcciones**. Cabe señalar que parte de la actuación del Departamento se desarrolla a través de sus entidades adscritas. La mayoría de estas entidades cuentan con un plan de igualdad, vigente o están elaborando un nuevo plan, que, según la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres (artículo trigésimo octavo), incide en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior. Los planes de igualdad vigentes de las entidades adscritas al Departamento se anexan al final de este documento.

ANTECEDENTES

El diseño del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente viene precedido por cuatro planes en materia de igualdad de mujeres y hombres:

PLANES PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO	VIGENCIA
I Plan a favor de la igualdad del Departamento de Industria, Comercio y Turismo.	2005- 2009
II Plan a favor de la igualdad del Dto. de Industria, Innovación Comercio y Turismo.	2009- 2012
III Plan a favor de la Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad.	2012- 2016
IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras.	2018-2021, prorrogado 2022

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se estructura con los siguientes contenidos:

- Prioridades del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente en materia de igualdad para la XII Legislatura.
- Diagnóstico de la actuación del Departamento en el área de Buen Gobierno y situación de mujeres y hombres en los ámbitos de actuación del Departamento y/o en los sectores competencia del mismo.
- Objetivos Estratégicos en igualdad del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.
- Sistema de Gestión del Plan de Igualdad.
- Anexos:
    - Cuadro resumen y diagnósticos sectoriales en materia de igualdad relacionados con los ámbitos de intervención correspondientes a cada Dirección.
    - Detalle de los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente para la XII Legislatura
    - Programas y medidas para el Buen Gobierno
    - Programas y Objetivos de los Ejes de Intervención
    - Planes de Igualdad de las entidades adscritas al Departamento

PROCESO DE ELABORACIÓN

La elaboración del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente se ha realizado teniendo en consideración las implicaciones derivadas de las modificaciones introducidas en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

Asimismo, el proceso ha tenido en cuenta las diferentes responsabilidades que el decreto de estructura del Departamento establece para responsables de Viceconsejerías y direcciones.

Se ha abierto un proceso participativo a nivel político para definir las prioridades de las Viceconsejerías en materia de igualdad en su ámbito de actuación. Este proceso se ha realizado partiendo de los compromisos adscritos al Departamento en el Programa de Gobierno Euskadi 2020-2024 y de las propuestas realizadas en el VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, así como del cruce de dichos compromisos y propuestas.

Además, los y las responsables de las Direcciones del Departamento han contrastado los diagnósticos sectoriales en materia de igualdad de mujeres y hombres y, en consonancia con las prioridades de legislatura, han definido los objetivos prioritarios para la XII legislatura.

Posteriormente, el borrador del Plan para la Igualdad ha sido contrastado a nivel político por los y las directoras del Departamento.

Dicho proceso participado, se inició a mediados de abril y finalizó en octubre y ha consistido en:

FASES DE TRABAJO	FECHAS
Definición de prioridades y contraste de la propuesta de prioridades de la XII Legislatura para el V Plan de Igualdad del DESMA con las Viceconsejerías	Mayo – Junio 2022
Contraste de diagnóstico sectorial en materia de igualdad relacionado con los ámbitos de intervención correspondientes a cada Dirección	Septiembre 2022
Contraste con cada Dirección de los objetivos estratégicos prioritarios para la XII Legislatura, atendiendo a las prioridades de legislatura y a los diagnósticos	Septiembre 2022
Contraste del borrador del V Plan para la Igualdad con las Direcciones	Noviembre 2022
Remisión a Emakunde para que informe el plan e incorporación de propuestas	Noviembre 2022
Aprobación del Plan Departamental para la igualdad del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente	Noviembre 2022

ESTRUCTURA COMPETENCIAL

Resumimos, a continuación, los ámbitos competenciales del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, en los que se enmarcarán las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres, y que se corresponden con las Viceconsejerías y sus direcciones en las que se estructura el Departamento.

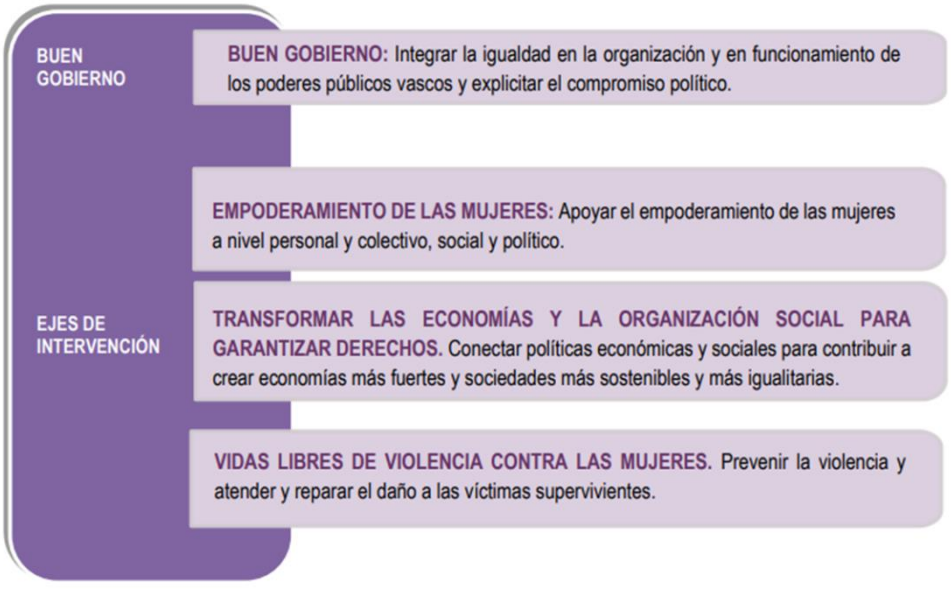
1. PRIORIDADES DE LEGISLATURA

Tal y como se mencionaba anteriormente, para la definición de las prioridades de legislatura en materia de igualdad, se ha realizado el **cruce de los compromisos adscritos al Departamento en el Programa de Gobierno Euskadi 2020-2024 y de las propuestas realizadas en el VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.**

El **Programa de Gobierno para la XII Legislatura del Gobierno Vasco** establece 3 principios, sobre los que estructura sus 150 compromisos programáticos de Gobierno en 4 ejes y 25 áreas de actuación, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. También establece 10 objetivos estratégicos de País, entre los cuales se encuentra el objetivo "Posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de Género".

De cara a la definición de las prioridades, se han identificado y analizado los compromisos e iniciativas del Programa de Gobierno que competen al Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente. Asimismo, se han tenido en cuenta otros compromisos e iniciativas para promover la igualdad que, si bien no son competencia directa del Departamento, son compromisos transversales a todo el gobierno.

Posteriormente, se ha realizado el cruce de estos compromisos con los mandatos del **VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE,** plan que recoge de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. El VII Plan se estructura en dos grandes apartados: uno que contiene los programas y medidas orientadas a mejorar el Buen Gobierno, y otro relativo a los ejes de intervención en materia de igualdad.



PRIORIDADES DE BUEN GOBIERNO

En relación con los **programas y medidas de Buen Gobierno del VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE,** a continuación, se destacan, en color verde, las prioridades de legislatura establecidas por Emakunde y las técnicas de igualdad para la XI legislatura que se mantienen como prioritarias para la XII legislatura, añadiéndose como prioritaria la medida BG12, relativa a la inclusión de cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE Programas y Medidas para el BUEN GOBIERNO	
PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO	BG.1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.
	BG. 2 Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
	BG. 3 Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.
	BG. 4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.
PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	BG.5 Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	BG.6 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
	BG.8 Incorporar la igualdad en la comunicación.
	BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa.
	BG. 10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
	BG. 11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
	BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	BG.13 Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.
PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	BG. 14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.
	BG. 15 Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.

Asimismo, en el **Programa de Gobierno para la XII Legislatura**, en relación con el Buen Gobierno, se establecen compromisos e iniciativas para promover la igualdad que, si bien no son competencia directa del Departamento Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, sin embargo, son compromisos transversales a todo gobierno, con los que el Departamento se alinea y a los que contribuir con el Plan para la Igualdad, al igual que al objetivo de país de "Posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de Género".

Programa de Gobierno para la XII Legislatura	
EJE II. Personas	
Área de actuación 25. Una Gestión Pública, Trasparente y Responsable	
150	**Gestionar los recursos públicos de forma responsable**
	Iniciativa 8. Impulsar una contratación pública al servicio de la responsabilidad social y del empleo de calidad mediante la incorporación de cláusulas sociales al servicio del empleo de calidad y de la integración social y laboral, cláusulas ambientales y cláusulas a favor de la igualdad retributiva y contra la brecha salarial.

Con todo ello, teniendo en cuenta los mandatos del VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y compromisos del Programa de Gobierno para la XII Legislatura, se definen las **prioridades de Buen Gobierno para la XII legislatura** del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente:

- **Compromiso político:**
  - Se establece como especialmente prioritario para esta legislatura, el avanzar en la concreción del compromiso político en la operativa del Departamento en respuesta a las atribuciones establecidas en el Decreto 68/2021, de 23 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.
  - Mantener los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad (BG.2)
  - Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación (BG.3)
  - Fortalecer las unidades administrativas para la igualdad (BG.4)
- Capacitación para la igualdad
  - Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político (BG.5)
- Enfoque de género en los procedimientos de trabajo
  - Continuar integrando el principio de igualdad en la normativa, adecuándose a la normativa en igualdad vigente en la CAE (BG.9)
  - Profundizar en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos (BG.10)
  - Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios (BG.12)
- Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales (BG.14)
- Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta (BG.15)

PRIORIDADES SECTORIALES DE IGUALDAD

El **VII Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE** recoge, además del ámbito de intervención de Buen Gobierno, **tres Ejes de Intervención**, cuyo objetivo es avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

Entre las iniciativas propuestas en los **Ejes de Intervención,** a continuación, se recogen aquellos programas u objetivos en los que el Departamento puede tener competencia de intervención, bien porque son competencia específica del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, bien porque se trate de objetivos comunes a todas las instituciones.

Programas y Objetivos de los Ejes de Intervención		
EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES		
PROGRAMA 1: APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.	1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.	
	1.4 Mejorar los recursos, de forma que las diversas situaciones, experiencias y necesidades de todas las mujeres incidan en su transformación, particularmente en aquellos recursos en los que se dan mayores desigualdades.	1.4.1 Reducir las brechas digitales de género, incrementando el número de mujeres que acceden y hacen uso de las nuevas tecnologías, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas para ello.
		1.4.2 Incrementar el número de mujeres que consideran satisfechas sus necesidades de cobertura de equipamientos y de transporte público, atendiendo a la diversidad de grupos y necesidades, especialmente en el medio rural.
PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	2.1 Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos.	
	2.2 Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.	
	2.3 Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.	2.3.2 Aumentar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de organizaciones del sector público y privado.
		2.3.4 Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN		
PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA.	3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.	
	3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.	
PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos.	4.1.1 Incrementar la tasa de actividad y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad.
		4.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo.
		4.1.3 Aumentar el número de proyectos empresariales promovidos por mujeres que se consolidan, son competitivos y/o se internacionalizan.
		4.1.4 Aumentar el número de mujeres investigadoras en los distintos ámbitos académicos, científicos, tecnológicos, económicos y financieros e incrementar el número de mujeres empleadas en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología.
		4.1.5 Desarrollar plenamente los yacimientos de empleo vinculados con los cuidados, creando empleo de calidad en este sector.
		4.1.6 Mejorar las condiciones de trabajo y la cobertura social de los trabajos feminizados que se desempeñan en especiales condiciones de precariedad, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario.
		4.1.8 Reducir la brecha salarial de género, expresada como diferencia entre el salario bruto medio anual entre mujeres y hombres, especialmente donde ésta es más alta.
		4.1.10 Incrementar el porcentaje de mujeres que acceden a promociones profesionales en sus centros de trabajo a través de procesos comunicados y transparentes.
PROGRAMA 5: LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.	
EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES		
PROGRAMA 6: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.	6.1. Reducir la violencia estructural y cultural.	

Por otra parte, en el **Programa de Gobierno para la XII Legislatura** se detallan los compromisos que competen al Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente.

COMPROMISOS DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE PARA LA XII LEGISLATURA	
EJE I. Prosperidad. El empleo y la reactivación económica	
Área de actuación 2. Industria e Internacionalización	
13	Plan Estratégico de Desarrollo Industrial e Internacionalización
14	Industria 4.0 con arraigo en Euskadi y desarrollo de la inteligencia artificial
15	Apoyo a las pequeñas y medianas empresas
16	Infraestructuras empresariales y suelo industrial
17	Zonas de actuación prioritaria y empresas en dificultades
18	Internacionalización de las empresas vascas
Área de actuación 3. Investigación e Innovación	
19	Especialización Inteligente y nuevo Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación con el horizonte en 2030
20	Mejorar los resultados y la excelencia del Sistema Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación
21	Internacionalizar el Sistema Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación.
22	Aumentar las inversiones en investigación e innovación.
23	Reforzar los proyectos estratégicos de I+D, la compra pública innovadora y la ciberseguridad industrial
24	Aumentar la innovación en las pequeñas y medianas empresas.
25	Desarrollar y captar talento tecnológico
26	Apoyar el emprendimiento innovador
Área de actuación 4. Alimentación y Desarrollo Rural y Litoral	
27	Promover una alimentación ecológica, local, sostenible, y más saludable
28	Alcanzar una gestión sostenible de los recursos pesqueros.
29	Gestión de los puertos y preservación del espacio rural y el litoral vasco
30	Potenciar el sector agroalimentario vasco como referente de emprendimiento, innovación y cambio climático
31	Convertir Euskadi en el polo de la Bioeconomía del sur de Europa
EJE III. Planeta. Transición energética y climática justa	
Área de actuación 19. Nueva Estrategia Energética	
125	Aumentar la eficiencia energética impulsando el autoconsumo y la generación distribuida

COMPROMISOS DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE PARA LA XII LEGISLATURA	
126	Incrementar la utilización de fuentes renovables en el consumo final de energía
127	Profundizar en la estrategia vasca de investigación energética como palanca para incentivar el tejido empresarial y el empleo.
128	Garantizar una transición energética justa
Área de actuación 20. Acción por el Clima y Economía Circular	
20.1 Acción por el Clima	
129	Avanzar decididamente hacia una economía baja en carbono como oportunidad para la creación de empleo y el desarrollo industrial y tecnológico
130	Impulsar un nuevo modelo de gobernanza climática
20.2 Economía Circular	
131	Promover el empleo verde y la innovación en el ámbito de la economía circular
132	Reducir los residuos y aumentar su reciclaje y valorización
Área de actuación 21. Conservación del Medio Natural y Biodiversidad	
133	Garantizar la disponibilidad y calidad del agua y su gestión sostenible.
134	Impulsar una política ambiental avanzada, la mejora del medio natural y de los ecosistemas promoviendo la defensa de la biodiversidad y los principales hábitats terrestres y marítimos.

Igualmente, en el **Programa de Gobierno para la XII Legislatura**, en relación con los ejes de intervención, se establecen **otros compromisos e iniciativas para promover la igualdad** que, si bien no son competencia directa del Departamento, son compromisos transversales a todo gobierno, con los que el Departamento se alinea y a los que contribuir con el Plan para la Igualdad, al igual que al objetivo de país de "Posicionar a Euskadi entre los 6 países europeos con mayor índice de igualdad de Género".

Programa de Gobierno para la XII Legislatura	
EJE II. Personas	
Área de actuación 13. Igualdad de Género	
94	**Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial**
	Iniciativa 4. Propiciar la puesta en marcha de una nueva cultura de empresa que posibilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
	Iniciativa 5. Potenciar las vocaciones STEM -ciencia, tecnología, ingeniería, y matemáticas-, entre las mujeres jóvenes en el ámbito educativo para incrementar la calidad del empleo.
	Iniciativa 6. Facilitar la inserción de las mujeres en profesiones de mayor demanda futura.
	Iniciativa 7. Poner los cuidados en el centro de las políticas de igualdad para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable y hacer efectiva la transición "de la conciliación a la corresponsabilidad".
95	**Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas**
	Iniciativa 2. Fomentar las iniciativas del movimiento asociativo de mujeres y del mundo feminista en los proyectos de empoderamiento y cambio de valores.
	Iniciativa 3. Avanzar en la interseccionalidad para dar mejor respuesta a todas las mujeres en sus diversas necesidades.
	Iniciativa 5. Fomentar la inserción laboral de las mujeres, con el fin de garantizar su autonomía económica, en especial en trabajos tradicionalmente masculinizados.

Considerando todo lo anterior, el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente ha seleccionado como **prioridades sectoriales en materia de igualdad para esta XII legislatura:**

- Incorporar los principios generales de igualdad de la Ley de igualdad y especialmente la perspectiva de género, la implicación de los hombres en el avance hacia la igualdad y la participación de los grupos de mujeres y los agentes sociales, como principios transversales en las políticas públicas en las materias competencia del Departamento (en materia de I+D+I, competitividad empresarial transformación digital, y de emprendimiento empresarial, Agricultura, Ganadería, Pesca, Política alimentaria, desarrollo rural y litoral, políticas europeas, en materia medioambiental y de adaptación y lucha contra el cambio climático, desarrollo industrial, internacionalización, competitividad empresarial, transición y eficiencia energética, puertos y asuntos marítimos,…)
- Incorporar la perspectiva de género a la hora de abordar los retos de las transiciones energético-ecológica y tecnológica-digital para lograr una transición energética y climática y a la Industria 4.0 justa.
- Apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en las áreas de investigación, desarrollo tecnológico, y tejido empresarial relacionados con el ámbito agroalimentario y la bioeconomía, el

ámbito energético y la economía circular, y con la estrategia RIS3 Euskadi, así como en los proyectos de investigación e innovación relacionados con el ámbito industrial.

- Continuar con la implementación del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.
- Incorporar la visión de género como principio en el desarrollo del nuevo marco jurídico de desarrollo rural de la Política Agraria Común (PAC) para Euskadi.
- Contribuir a avanzar, a través de la Gestión Avanzada, hacia una nueva cultura organizativa y empresarial más inclusiva y alineada con la igualdad como factor de innovación y competitividad de las empresas.
- Visibilizar y apoyar el emprendimiento innovador liderado por mujeres reconociendo públicamente la figura de las mujeres emprendedoras y su contribución a la sociedad.
- Fomentar el acceso de las mujeres al empleo en las zonas rurales y litorales, así como al empleo industrial, al empleo verde y en el ámbito de economía circular, y en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología y, especialmente, en los sectores de mayor potencial de futuro en línea con las prioridades estratégicas definidas en la estrategia de desarrollo industrial e internacionalización, y la estrategia RIS3 Euskadi, así como a las titularidades de las explotaciones agrarias.
- Fomentar el empoderamiento político de las mujeres incrementando su participación en los ámbitos de toma de decisiones de las organizaciones y asociaciones de lo ámbitos de actuación del Departamento (ámbito agrícola y del medio rural y litoral, ámbito tecnológico, digital, de la innovación, medio ambiente y aguas, cambio climático y economía circular, desarrollo industrial, internacionalización, competitividad empresarial, transición y eficiencia energética, puertos y asuntos marítimos…).
- Contribuir, dentro de su ámbito de competencia, a la reducción de la brecha salarial.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO

2.1. DATOS RELEVANTES DE DIAGNÓSTICO

2.1.1. BUEN GOBIERNO

Para realizar este diagnóstico se han analizado los apartados del área de Buen Gobierno del IV Plan de igualdad del Departamento para la XI Legislatura, correspondiente al extinto Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras. Los datos reflejan la evolución de cada uno de los apartados en la anterior legislatura.

PROGRAMA I: Compromiso Político

BG.1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.

Durante la XI legislatura se procedió a la constitución de la Comisión de Seguimiento de la Ley 8/2015 de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras, aprobada en la X Legislatura, y de los grupos de trabajo para la implementación de la misma.

BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.

Resulta difícil identificar el presupuesto que se destina a la igualdad, puesto que en su gran mayoría se liga a acciones positivas de las subvenciones y ayudas otorgadas por cada Dirección y su equivalencia económica es difícil de establecer.

Algunas actuaciones identificables son: subvención EMA (Estatuto de las Mujeres Agricultoras), cuya segunda línea da ayudas a acciones que contribuyan al reconocimiento de las agricultoras y fomenten su asociacionismo y empoderamiento; ayudas a la Federación de Mujeres del Mar; ayuda a la Asociación de Mujeres Empresarias de Gipuzkoa; organización del Día de las Mujeres Rurales; Ayudas Leader privadas.

Por su parte, las actuaciones de Buen Gobierno, se realizan, en su mayoría, con medios propios, aunque es posible identificar el presupuesto de la Unidad de Igualdad y el gasto destinado a formación.

En la XI Legislatura, se ha consolidado el presupuesto de la Unidad de Igualdad. En 2021, se consignaron 20.000 euros para la elaboración de un estudio relativo a la adecuación de las subvenciones del Departamento a la normativa vigente en igualdad. La Dirección de Servicios licitó la ayuda técnica para la elaboración del V Plan de igualdad del Departamento para la XII legislatura, ambas contrataciones se postergaron a 2022.

En cuanto al presupuesto de formación, el Departamento sufraga la formación en igualdad ofertada por el IVAP u otras entidades. También puede haber gasto de formaciones organizadas por la Unidad de Igualdad. En 2021, el gasto de formación en igualdad gestionada por el IVAP ascendió a 4.301€.

BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.

Hasta la fecha se han aprobado cuatro planes de legislatura y sus correspondientes planes anuales. El presente plan es el V Plan de Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente y el primero en el que se incluye el ámbito de Sostenibilidad y Medio Ambiente.

En la XI Legislatura se avanzó en el mainstreaming de género al elaborar un cronograma de trabajo en el que confluyen las actividades habituales del Departamento: el seguimiento del presupuesto, Plan de subvenciones con las actividades de igualdad, evaluaciones y planificaciones.

La mayoría de las entidades adscritas al Departamento tienen un plan de igualdad vigente o están elaborando un nuevo plan. Cuentan con plan para la igualdad: Ihobe, Euskadiko Kirol Portuak (EKP), Grupo SPRI[1] (formado por Basque trade & Investment, Basque Cybersecurity Center, Gestión de Capital Riesgo de Euskadi SGEIC, Parques Tecnológicos de Euskadi y Sprilur), Ente Vasco de la Energía, Agencia Vasca del Agua, Fundación Hazi, Neiker y BRTA (Consorcio Científico-Tecnológico de Euskadi). Ihobe y la Agencia Vasca del Agua cuentan, además, con el reconocimiento de Emakunde como Entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres.

BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.

La Unidad Administrativa del Departamento cuenta con una única técnica de igualdad, a jornada completa e incluida en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Departamento.

La Unidad de Igualdad, además de encargarse del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones del departamento lo hace con las nueve entidades públicas adscritas al mismo, según establece el art. 11 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres

De cara a la XII legislatura, cabe señalar que la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres obliga a los entes públicos de derecho privado con plantillas superiores a cincuenta personas a tener una Unidad de Igualdad, siendo este el caso de: URA, SPRI y EVE.

[1] Del Grupo SPRI, SPRI y Gestión de Capital Riesgo de Euskadi SGEIC comparten un plan de igualdad. Parques Tecnológicos, de Euskadi dispone de plan, y el resto carecen del mismo.

En 2021, la Dirección de Servicios reforzó la Unidad de Igualdad con la contratación de una técnica en acumulación de tareas.

La Unidad de Igualdad cuenta con presupuesto propio, pero realiza la mayor parte de sus actuaciones con recursos propios.

PROGRAMA II: Capacitación para la igualdad

BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.

El Departamento tiene voluntad de trabajar desde parámetros de igualdad y así lo comunica a todas las personas que se incorporan al mismo, tanto en la acogida que se realiza desde el área de personal, como en el mensaje de bienvenida que la Unidad de igualdad les envía. Este mensaje reitera la voluntad de trabajar en igualdad, informa de diversos recursos ubicados en la intranet del Departamento, el Portal de igualdad, y envía una encuesta sobre conocimientos en igualdad.

El Departamento cuenta con una acción positiva respecto a la formación, ya que los cursos referidos a la igualdad de mujeres y hombres no se computan en el número de horas anuales que la administración se compromete a garantizar como formación anual.

Anualmente se elabora un Mapa de conocimientos de igualdad del personal del Departamento. Con el fin de analizar la evolución del porcentaje de personal con formación en igualdad desde el primer año de legislatura hasta el último, se van a reflejar los datos del primer año del que se cuentan con datos, 2018, y del último año de la XI Legislatura, 2020.

EVALUACIÓN DEL MAPA DEL CONOCIMIENTO DE LA XI LEGISLATURA[2]					
Consejería/ Viceconsejería	Dirección	Nº de personas y % de la Dirección formada en igualdad		Personas con formación en igualdad	
		2018	2020	2018	2020
Consejería	Dirección de Gabinete y Comunicación	2 de 8 **12,5%**	3 de 7 **42,86%**	1 Responsable de prensa, mujer	1 Secretaría de alto cargo
				1 Auditor	1 Responsable
					1 Auxiliar
	Dirección de servicios	16 de 53 **7,6%**	12 de 55 **21,82%**	Directora	4 Responsables de servicio
				25% Responsables de servicio	
				50% del P. Técnico (Incluyendo UAI)	3 Técnicos/as (Incluyendo UAI)
				37% de la Asesoría Jurídica	4 Asesoría Jurídicas
				13% del P. Administrativo	4 Administrativos/as
				1 Auxiliar Administrativo	2 Otras
Viceconsejería de Tecnología, Innovación y Transformación Digital	Dirección de Tecnología e Innovación	3 de 13 **23%**	2 de 11 **18,18%**	1 Secretaría de alto cargo	1 Secretaría de alto cargo
					1 Auxiliar general
	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	2 de 5 **40%**	2 de 4 **50%**	1 Secretaria de alto cargo	1 Secretaria de alto cargo
				1 Responsable	1 Responsable
Viceconsejería de Industria	Dirección de Industria y Transición Energética	2 de 7 **28%**	3 de 7 **42,8%**	1 Responsable	1 Secretaría de alto cargo
				1 Técnica	1 Responsable
					1 Técnica
	Dirección de Proyectos Estratégicos y Administración Industrial	3 de 19 **15%**	3 de22 **13,64%**	1 Técnica	2 Técnicos/as
				1 Asesora Jurídica	1 Asesora Jurídica
				1 Auxiliar Administrativo	

[2]Si bien septiembre de 2020 fue el inicio de la XII legislatura, la evaluación anual en igualdad prolongó ésta artificialmente hasta diciembre. El mapa del conocimiento en igualdad se elabora con datos hasta diciembre. Por coherencia, incluimos los datos de la Dirección de Sostenibilidad y Medio Ambiente.

EVALUACIÓN DEL MAPA DEL CONOCIMIENTO DE LA XI LEGISLATURA[2]					
Consejería/ Viceconsejería	Dirección	Nº de personas y % de la Dirección formada en igualdad		Personas con formación en igualdad	
		2018	2020	2018	2020
Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Política alimentaria	Dirección de Desarrollo rural, litoral y políticas europeas	3 de 15 **20%**	4 de 17 **23,53%**	1 Administrativa	1 Secretaría Alto Cargo
				1 Responsable	1 Responsable
				1 Técnica	1 Técnico
					1 Auxiliar Administrativo
	Dirección de Agricultura y ganadería	5 de 35 **14%**	6 de 44 **13,64%**	3 Técnicas	1 Técnica
				1 Inspector/a	2 Inspectoras
				2 de Asesoría Jurídica	2 de Asesoría Jurídica
					1 Administrativa
	Dirección de Pesca y acuicultura	2 de 28 **7%**	5 de 33 **15,15%**	1 Asesora Jurídica	1 Técnica
					1 Asesora Jurídica
					3 Administrativas
				1 P. Técnico	4 P. Técnico
	Dirección de Calidad e Industrias alimentarias	2 de 36 **5%**	6 de 38 **15,79%**	1 Responsable	3 P. Técnico Gestión Administrativa
				1 Técnica	1 Asesora Jurídica
					1 Administrativa
					1 Auxiliar
					1 Administrativo
					1 Auxiliar
Viceconsejería de Infraestructuras y Transporte[3]	Planificación del Transporte	2 de 14 **14%**	-	2 P. Técnico	-
	Infraestructuras del Transporte	2 de 14 **14%**	-	2 P. Técnico	-
	Puertos y Asuntos Marítimos	2 de 41 **4%**	-	2 P. Técnico	-
	Dirección de Puertos y Asuntos Marítimos[4]	-	3 de 39 **7,69%**		2 Técnicos/as
					1 Asesora Jurídica

[3] Esta Viceconsejería dejó de integrarse en el Dpto. en la XII legislatura, salvo la Dirección de Puertos que se integró en la Viceconsejería de Industria.
[4] Esta Dirección en la XII legislatura pasa a la Viceconsejería de Industria.

EVALUACIÓN DEL MAPA DEL CONOCIMIENTO DE LA XI LEGISLATURA[2]					
Consejería/ Viceconsejería	Dirección	Nº de personas y % de la Dirección formada en igualdad		Personas con formación en igualdad	
		2018	2020	2018	2020
Viceconsejería de Sostenibilidad Ambiental (Incorporada en la XII Legislatura)	Dirección de Calidad Ambiental y Economía Circular		15 de 81 **17,28%**		1 Responsable
					8 Técnicos/as
					3 Administrativos/as
	Dirección de Patrimonio Natural y Cambio Climático		6 de 22 **27,27%**		3 Auxiliares
					4 Técnicos
					1 Administrativo
					1 Auxiliar

En la XI Legislatura se realizaron dos formaciones en igualdad organizadas por la UAI para el GTD y jefaturas de servicio y varios talleres sobre implementación del documento P. Gen. unido a la presupuestación. Así mismo se realizó un taller sobre adecuación de la normativa de subvenciones a las normativas de igualdad con el área jurídica.

La Dirección de Gabinete y Comunicación también preparó formación para los y las responsables de comunicación de las entidades adscritas al Departamento.

Asimismo, el Departamento trabaja el conocimiento sectorial de género mediante el envío editado y comentado de información por parte de la Unidad de igualdad.

Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo

BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

En la XI Legislatura el Departamento ha contado con dos órganos estadísticos, Agricultura e Industria y el Observatorio del Transporte. Al inicio de la XII legislatura se creó el órgano estadístico del Departamento unificando los órganos estadísticos de industria, agricultura y medio ambiente.

Según la información recogida para la evaluación de igualdad en 2020, sólo las estadísticas del área de agricultura y transporte tienen pertinencia al género. El Observatorio del Transporte ha incluido el ítem "profesionales del transporte", con desagregación de sexo, una cuestión ligada a la acción del Departamento. Cabe señalar que, en la XII Legislatura, la Viceconsejería de Infraestructuras y Transportes se integra en otro Departamento.

Como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la Covid-19, la elaboración del Estudio de Situación de las Mujeres en el Medio Rural de Euskadi, se ha postergado.

BG.7. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.

La competencia de los procesos selectivos de acceso al empleo público en el Gobierno Vasco corresponde a Función Pública- Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. La responsabilidad del Departamento se circunscribe a los procesos de promoción interna, a la provisión de comisiones de servicios y puestos de libre designación.

En la XI Legislatura se implementa como nueva acción positiva incluir en la parte práctica de los exámenes para el acceso a jefaturas de servicio y otros puestos técnicos para los que se requiere la realización de pruebas de evaluación, el conocimiento en igualdad relacionado con el objeto de la prueba. Esta acción se ha llevado a cabo en cuatro de las seis provisiones de jefaturas de servicios.

También en estas pruebas se valoran los cursos formativos relacionados con la igualdad.

BG.8. Incorporar la igualdad en la comunicación.

Con relación a la incorporación de la igualdad en la comunicación, cabe destacar que las páginas web muestran un lenguaje inclusivo y un trato igualitario en las imágenes.

Caben márgenes de mejora en la difusión de noticias relativas al Departamento y, sobre todo, en las resoluciones publicadas en el BOPV, si bien la evolución ha sido positiva en los últimos años. De las noticias publicadas[5] en Irekia en 2020, en el 52,6% de las que contaban con datos de personas se utiliza correctamente un lenguaje inclusivo en todo el texto. En 2018 fueron 70 noticias con datos sobre personas sobre un total de 446 noticias y se utilizó lenguaje inclusivo en 30 de ellas (un 42,85%) y sólo nueve tenían añadido el tag de datos desagregados por sexo. Estos datos provienen de las noticias procedentes del Departamento y sus entidades adscritas, relacionadas con personas que aparecen en Irekia.

Asimismo en esta legislatura se ha organizado un taller sobre el lenguaje inclusivo, y posteriormente se difundió el material elaborado por la UAI del Departamento.

BG.9. Integrar el principio de igualdad en la normativa.

En la XI legislatura se realizaron 27 Informes de Impacto de Género de nuevas leyes y decretos.

[5] Sólo nos referimos a las noticias relacionadas con personas, publicadas en Irekia. Estas noticias son proporcionadas tanto por el Departamento, como por los y las responsables de comunicación de las entidades adscritas al mismo.

Se inició la adecuación de la normativa afectada por el Estatuto de las Mujeres Agricultoras.

Se realizó un taller con los y las asesoras jurídicos para presentarles las novedades de la normativa en igualdad y un check-list de comprobación.

Anualmente la Unidad Administrativa de Igualdad realiza un informe sobre la adecuación de las ayudas a la Ley de Igualdad y en su caso, al Estatuto de Mujeres Agricultoras. El informe se remite a las direcciones y a la asesoría jurídica.

BG.10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.

En la anterior legislatura, se ha asentado la valoración previa del impacto en función del género de las memorias presupuestarias mediante el informe P. Gen y, posteriormente, el análisis de todo el presupuesto con el Informe de Impacto de Género del mismo.

Dentro del proceso de asentamiento de la presupuestación con perspectiva de género que el gobierno lleva a cabo, liderado por el Departamento de Economía y Hacienda, el Departamento participa en la creación de conocimiento: taller sobre acciones positivas con el resto de unidades de Igualdad, y fruto del mismo es el documento “Cuestiones básicas a tener en cuenta para la incorporación de la perspectiva de género”.

En el Departamento se ha impartido formación sobre la presupuestación con perspectiva de género. Fruto de este trabajo, ha sido la creación de un grupo en el Departamento para avanzar en la presupuestación con género. Además se han organizado talleres para la cumplimentación del P. Gen.

BG.11. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.

En la XI Legislatura, si bien no todos, algunos de los planes estratégicos y sectoriales del Departamento han incluido datos desagregados por sexo en el diagnóstico, y en otros, se han incorporado acciones positivas en su implementación.

Asimismo, a lo largo de la legislatura, los planes especiales de ordenación de puertos que se han realizado, han incluido un informe de impacto de género del mismo. Además, también se han incorporado acciones positivas de los mandatos del Estatuto de las Mujeres Agricultoras, tanto en el Plan de Desarrollo Rural como en el futuro Plan Estratégico de la Política Agraria Común.

Respecto a los Planes estratégicos de la XI legislatura del Departamento y su relevancia al género y actuaciones relacionadas con la igualdad:

Viceconsejería	Planes XI Legislatura	Relevancia de género
Industria	Plan de Industrialización 2017-2020	Alta
Tecnología, Innovación y Competitividad	Agenda Digital de Euskadi 2020	Alta
Industria	Plan de Internacionalización Empresarial 2017-2020	Media
	Estrategia Energética de Euskadi 2030	Baja
	Planes específicos de fomento de las energías renovables (16.)	Baja
Tecnología, Innovación y Competitividad	Plan Interinstitucional de Emprendimiento de Euskadi-PIE 2020	Alta
	Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación 2015 - 2020	Alto
Agricultura, Pesca y Política Alimentaria	Plan Gaztenek para Jóvenes Agricultores 2020	Alta.
	Plan Estratégico de Pesca y Acuicultura Euskadi 2020	Alta.
	Plan de Apoyo integral al Sector agrario (Programa de Desarrollo Rural 2014-2020)	Alta
	Plan de Coordinación de Investigación en Seguridad Alimentaria 2017-2020	Media/Baja
	IV Plan Integral de Atención al Trabajo Temporero 2017-2020	Alta
	Plan Estratégico de Gastronomía y Alimentación de Euskadi	Alta
	Plan de Control Oficial de la Cadena Agroalimentaria 2016-2020	Media
	Programa de armonización y desarrollo de las actividades socioeconómicas (Agenda 21 Urdaibai	Media
	Plan Estratégico de la Digitalización de la Cadena de Valor Alimentaria y de la Gastronomía de Euskadi	Media
	Plan de Promoción de la Industria Alimentaria de Euskadi Planes anuales	Baja

Viceconsejería	Planes XI Legislatura	Relevancia de género
Infraestructuras y Transportes	Plan Director del Transporte Sostenible de Euskadi 2030	Alta
	Plan Integral de Movilidad Eléctrica	Media
Dirección de Servicios	IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2018-2021	Alta
	Plan Anual General de Subvenciones	Alta
	Plan normativo anual	Alta

BG.12. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

Con relación a la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios, en la XI Legislatura todos los contratos mayores realizados por el Departamento incluyen cláusulas para la igualdad, referidas, sobre todo, a las condiciones especiales de ejecución.

En 2021 se ha realizado un estudio sobre las subvenciones del Departamento:

- De las convocatorias de subvenciones del área de la Viceconsejería de Industria, el 67% de las subvenciones tiene un grado bajo y el 33% un grado medio de adecuación a la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- De las convocatorias de subvenciones del área de la Viceconsejería de Tecnología, Innovación y Transformación Digital, el 60% tienen un grado medio y el 20% un grado alto de adecuación a la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- De las subvenciones de la Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria el 40% se adecúan en un grado alto y el 60% en un grado medio a la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres
- De las órdenes de ayuda de la Viceconsejería de Sostenibilidad y Medio Ambiente, el 75% de las tiene un grado de adecuación medio a la normativa en materia de igualdad.

Respecto a las subvenciones nominativas o directas, existe una mayor presencia de cláusulas de igualdad en los criterios de valoración y de ejecución de la actividad subvencionada, que en el objeto o en las condiciones de acceso. Asimismo, otro aspecto de vital importancia observado es la necesidad de reforzar los mecanismos de seguimiento de las obligaciones legales por parte de las entidades beneficiarias. En ese sentido, una buena práctica identificada es el "Modelo para la verificación de la ejecución de los requisitos de igualdad en la actividad subvencionada" de la Dirección de Puertos y Asuntos Marítimos.

Programa IV: Coordinación y colaboración

BG.13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.

En la XI legislatura se dividió el GTD en dos grupos. Uno, el departamental, con las direcciones del mismo y otro, el de Entidades con las entidades adscritas al mismo. Asimismo, se creó el Grupo de Presupuestos con perspectiva de género integrado por una persona, normalmente con responsabilidad de Jefatura de Servicio de cada Dirección.

En la XI Legislatura se ha constituido la **Comisión de Seguimiento del Estatuto de las Mujeres Agricultoras**. El Departamento está representado por personal político y técnico de la Dirección de

Agricultura y Ganadería, la Unidad de Igualdad del Departamento, HAZI, las tres Diputaciones, la Comisión de Mujeres Rurales y EHNE.

El Departamento participa, tanto a nivel técnico como político en el **Grupo de Trabajo por la Igualdad** del Gobierno Vasco.

La Unidad de Igualdad participa en la Red de Igualdad de los Fondos Europeos, impulsada por Emakunde.

Programa V: Participación e incidencia

BG.14. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.

En 2018 el Departamento contaba con 32 órganos colegiados adscritos, mientras que en 2021 pasaron a ser 17. Tanto en 2018 como en 2021, sólo uno de ellos incluye en su regulación una cláusula de representación equilibrada de hombres y mujeres.

El Departamento concede dos premios: Joxe Mari Korta, galardón anual de reconocimiento a empresarios y empresarias vascas que han destacado por su trayectoria vital y empresarial, y Gonzalo Nardiz Bengoetxea, bianual, también de reconocimiento a las trayectorias profesionales en los sectores agrario y pesquero.

Habitualmente existe una representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de concesión de estos premios, de hecho, el premio Joxe Mari Korta así lo establece en sus bases. Las personas que integran estos tribunales lo hacen en virtud de su cargo o en representación de determinadas entidades.

2.1.2. DIAGNÓSTICO SECTORIAL DE LOS EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Este epígrafe presenta un resumen de la situación de las mujeres y de los hombres en los diferentes ámbitos competenciales del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente, en los que se enmarcarán las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres, y que se corresponden con las viceconsejerías y direcciones en las que se estructura el Departamento.

El análisis se ha realizado siguiendo el siguiente esquema:

- Determinación de la población objetivo de cada viceconsejería en base a los colectivos a los que se dirige la acción propia de las distintas direcciones de ellas dependientes.
- Análisis de la presencia de mujeres y hombres en relación con los colectivos anteriores, o, en caso de carecer de información, a nivel general.
- Inserción laboral.
- Condiciones de trabajo. Brecha salarial.
- Participación de mujeres y hombres.

El diagnóstico completo se incluye como anexo a este documento.

SUBAMBITO DE INDUSTRIA

El análisis del subámbito de Industria se formula en base a la estructura de la Viceconsejería de Industria que se concreta en las siguientes direcciones:

- Dirección de Industria y Transición Energética
- Dirección de Puertos y Asuntos Marítimos
- Dirección de Proyectos Estratégicos y Administración Industrial. El ámbito de actuación de esta Dirección no se considera pertinente al género y no se identifican colectivos beneficiarios que puedan ser objeto de análisis desde la perspectiva de género, por lo que no se incluye en el análisis.

INDUSTRIA Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas de Industria y Transición Energética se dirigen a las Grandes Empresas y Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) del sector industrial que cumplan con la característica de ser empresas industriales extractivas, transformadoras, productivas, y de servicios conexos ligados al producto-proceso industrial.

En concreto se dirige a: pymes con base tecnológica y/o innovadora y pymes industriales en situación de crisis, así como a pymes y grandes empresas industriales que realizan inversión productiva en zonas desfavorecidas, afectadas por la crisis de la pandemia Covid-19 o afectadas por la invasión de Rusia a Ucrania; y, en consecuencia, al personal ocupado en dichas empresas.

Presencia de mujeres y hombres

La **presencia de las mujeres en el sector industrial** de la CAE es del 20,9%. La evolución de su peso relativo respecto al total de personas ocupadas en la industria muestra una evolución positiva, habiendo ascendido en una década algo más de dos puntos. A pesar de ello, su presencia sigue situándose por muy por debajo de la de los hombres que representan casi 80% del total de personas ocupadas en la industria, es decir, la proporción de hombres en la industria es 3 veces superior a la de las mujeres.

Por ramas industriales, donde menos mujeres se encuentran son: Maquinaria y equipos, Metalurgia y productos metálicos, Material de transporte e Industrias extractivas. Precisamente, las ramas con mayor empleo y peso en el sector industrial. Mientras que Textil, Confección y cuero, es la actividad que más mujeres ocupa. En la rama Productos farmacéuticos es donde se da un mayor equilibrio entre mujeres y hombres.

La tasa de empleo de las mujeres es mayor en sectores tecnológicos altos, sin embargo, el peso de estos respecto al conjunto es poco significativo. Sólo el 5,8% de las actividades industriales se halla en el nivel alto[6].

Inserción laboral

De acuerdo con los datos de Lanbide sobre la **Inserción laboral de Personas Egresadas del Sistema Universitario Vasco**, sobre la Promoción de Grados Universitarios que terminaron los estudios en junio de 2018, no se observan diferencias significativas en cuanto a sexo. Sin embargo, el **campo de conocimiento** al que pertenecen las titulaciones incide en las tasas de empleo y paro. En las titulaciones Técnicas (donde los hombres suponen el 72% de las personas egresadas), en Salud (donde las mujeres suponen el 80%), y en las Económico Jurídicas, las tasas de empleo son muy altas. Mientras que las titulaciones de las áreas de Sociales (18%), Humanidades (18,8%) y Experimentales (14%), donde predominan las mujeres, son las que, en su conjunto, obtienen peores resultados, colocándose por encima de la media de Tasa de Paro.

En cuanto a la **segregación vertical**, es decir, a los diferentes cargos que hombres y mujeres ocupan dentro del mismo grupo profesional, de acuerdo con los datos del INE, en 2021 en la categoría más relacionada con la industria, "Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)", la presencia de las mujeres es minoritaria (el 1,5% frente al 18,7% de los hombres).

[6] EUSTAT (2021). Panorama de la Industria Vasca 2021.

Condiciones de trabajo. Brecha salarial

Por lo que se refiere a las **diferencias salariales entre mujeres y hombres**, según la Encuesta anual de estructura salarial, en 2019, en el sector industrial de la C.A.E., la ganancia media anual para los trabajadores fue de 35.120,22 € y de 30.838,68 € para las trabajadoras. Es decir, las mujeres ganaban en 2019 en el sector industrial, 4.281,54€ menos que los hombres, lo que supone una brecha del 12,2%. Respecto a 2016, cabe destacar la importante reducción de la brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora, que en el sector industrial se ha reducido en 5,5 puntos porcentuales. Analizando los datos por hora normal del trabajo, la brecha salarial por hora del sector industrial se situaba en 2019 en el 8,7%. La reducción de la brecha por hora es significativa respecto a 2016, con una reducción de más de 6 puntos porcentuales en el sector industrial.

En cuanto al porcentaje de **empresas del sector obligadas a tener un plan de igualdad,** tan sólo el 6,1% de los establecimientos cuentan con más de 50 personas en plantilla. El 83,6% de los establecimientos industriales cuentan con menos de 20 personas trabajadoras y representaban el 21,3% del empleo. Estas empresas no están sujetas al mandato legal de tener un plan de igualdad, aunque sí un registro salarial. En el otro extremo, los establecimientos industriales con plantillas superiores a 250 personas sólo son el 0,7%, aunque concentran el 25,8% del empleo.

Participación de mujeres y hombres

La presencia de las mujeres en las **organizaciones empresariales vascas** sigue siendo muy baja. Salvo en el caso de CEBEK, todos los demás puestos de presidencia están ocupados por hombres. En los consejos de administración de estas organizaciones también la presencia de las mujeres sigue siendo escasa entre un 19% y un 25% del total de estos puestos, lejos del 40% mínimo a partir del cual se considera que existe un equilibrio en la participación de mujeres y hombres.

En las 16 **Organizaciones Dinamizadoras de Clústers** (ODC), apoyadas desde el Departamento, el 60% de las plantillas son mujeres. A su vez, estas organizaciones agrupan aproximadamente a cerca de 2.000 empresas asociadas.

En el caso de la **representación sindical** (según datos de la Estadística de la Representación Sindical en la CAV desde una Perspectiva de Género 2009-2018), la representación de las mujeres en el caso del sector industrial se mantiene bajo, aunque en los últimos años haya aumentado.

Finalmente, destacar la existencia de **asociaciones de mujeres empresarias** en los 3 territorios de la CAE: la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava (AMPEA), la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED), y la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa (ASPEGI).

En este sentido, la Dirección de Industria y Transición Energética participa en la entrega de premios anuales que las tres asociaciones dan a mujeres referentes en cada uno de los territorios.

Asimismo, se ha creado la Federación EnpresariAK, que aglutina esas 3 asociaciones de mujeres empresarias ya mencionadas. Esta federación busca posicionarse como un agente de referencia en el ámbito de la defensa de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito económico y empresarial. Los principales retos que aborda EnpresariAK se engloban en torno al objetivo de alcanzar una mayor presencia de las mujeres en los órganos de decisión del tejido socio-económico vasco.

En cuanto a la presencia de mujeres en los **consejos de administración de las empresas vascas**, según datos de la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas (AED) de Bizkaia, ésta se limita al 19% (tan sólo una de cada cinco personas que se sientan en los consejos de administración es mujer). Este porcentaje baja al 15% en el caso de las empresas industriales. En cuanto a la presidencia de esos consejos, la media de mujeres baja al 7% en las empresas de la industria.

PUERTOS Y ASUNTOS MARÍTIMOS

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas de la Dirección se dirigen a las personas profesionales y postgraduadas en el sector marítimo.

Presencia de mujeres y hombres

Respecto a la **presencia de mujeres y hombres del sector marítimo portuario**, no se dispone de datos desagregados por sexo del alumnado que cursa los estudios relacionados con dicho sector. Cabe mencionar que la Dirección, a través de la Escuela de Administración Marítima, colabora con la Universidad del País Vasco, la Universidad de Deusto, y con diversas asociaciones, en la formación y perfeccionamiento de las personas profesionales y postgraduadas de este sector. Colaboración que está relacionada principalmente con el apoyo en la realización de prácticas profesionales.

Participación de mujeres y hombres

En cuanto a la presencia de mujeres en la **Escuela de Administración Marítima**, adscrita a la Dirección, para el desarrollo de su labor, cuenta con un Coordinador, que es el gestor de la misma y que es hombre, y es asesorado en su labor por un Consejo Asesor formado por12 personas del sector marítimo vasco: 3 representantes sindicales, 3 empresariales, 2 institucionales y 4 universitarios. 11 son hombres y una es mujer. Completan el consejo asesor el director de Puertos, el Jefe de Servicio de Asuntos Marítimos y el coordinador de la EAM, todos hombres.

En cuanto a **Euskadiko Kirol Portuak – EKP**, Ente público de derecho privado cuyo objeto es la gestión integral de los puertos de uso náutico-recreativo, la construcción de las infraestructuras e instalaciones portuarias que le encomiende el gobierno, así como su conservación, gestión y administración, cuenta con un Consejo de Administración formado por 7 personas (3 mujeres y 4 hombres).

Por otro lado, existen **ayudas nominativas a centros de formación** relacionados con asuntos marítimos y a asociaciones de profesionales. Los datos disponibles son los siguientes: Master En Gestión de empresas Marítimo Portuarias y Derecho Marítimo: alumnado en 2022: 27 personas (18 mujeres y 9 hombres); ANAVAS (Asociación de Navieros Vascos): alumnado en 2021: 146 personas (130 hombres y 16 mujeres); AVCCMM (Asociación Vizcaína de Capitanes de la Marina Mercante): socios: 102 hombres y 10 mujeres. 7 hombres y 2 mujeres en la Junta Directiva; ASMANAVE (Asoc. Prof. Ingenieros navales): socios: 272 hombres y 14 mujeres. 12 hombres y una mujer en la Junta Directiva; Foro MARITIMO VASCO: personal de oficina: 7 (4 mujeres y 3 hombres). 36 personas en la Junta Directiva (34 hombres y 2 mujeres); UNIPORT: personal de oficina: 5 (4 mujeres y 1 hombre). Junta Directiva: 21 personas (19 hombres y 2 mujeres); Giport: no tienen personal. Junta Directiva: 6 personas (5 hombres y 1 mujer); Congreso Internacional de Derecho Marítimo: ponentes en 2021 (50% mujeres y 50% hombres); asistentes 55% mujeres y un 45% hombres.

SUBAMBITO DE TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El análisis del subámbito de Tecnología, Innovación y Transformación Digital se formula en base a la estructura de la Viceconsejería que se concreta en las siguientes direcciones:

- Dirección de Tecnología e Innovación
- Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento

TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas de Tecnología e Innovación se dirigen a las empresas vascas que realizan actividades de I+D y a los agentes acreditados de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTI) y, en consecuencia, a su personal dedicado a actividades de I+D.

Presencia de mujeres y hombres

Respecto a la **presencia de mujeres y hombres en el sector de la Tecnología e Innovación**, según datos de Eustat, en 2020 en la CAE había un total de 31.922 **personas dedicadas a I+D**, de las que

12.103 eran mujeres, un 38% del total. Del total de personas empleadas en este ámbito, en la Administración Pública las mujeres representan el 61,5%, seguido del sector de la Enseñanza, donde apenas existen diferencias entre hombres y mujeres (49,7% estas últimas).

En las **empresas e instituciones privadas sin fines de lucro**, las mujeres representan sólo un tercio del personal dedicado a la I+D (el 29,5%). Además, destaca la baja proporción de mujeres investigadoras en las empresas, que en 2020 era del 31,3% (en EDP). También es muy inferior la presencia entre el personal técnico, con un 26,5% del total de personas ocupando estos puestos. Únicamente entre el personal auxiliar se observa cierto equilibrio, con una presencia de mujeres del 42%. Unas cifras que quedan lejos de las de la enseñanza superior y sobre todo de las de la Administración Pública.

Por **disciplina científica**, en Ingeniería es donde mayor número de personas trabajan en I+D, el 63,3% del total, siendo también mayoritaria para las mujeres (47,1% de las mujeres que trabajan en I+D), pero muy por debajo de la proporción que alcanza en los hombres, el 73,3%. Un 23,8% del total de mujeres que se dedican a I+D trabajan en Ciencias Médicas, frente al 9,7% del total de hombres, y un 15,5% en Ciencias Sociales (7,8% de los hombres).

En cuanto a la **evolución de la presencia de las mujeres en I+D**, se observa que ha aumentado considerablemente en los últimos años hasta alcanzar en la actualidad el 38% (en 1993 eran el 22,3% y en 2003 el 31,3%). La Ingeniería ha sido la disciplina científica que en mayor medida ha impulsado ese cambio de tendencia, duplicando el porcentaje de mujeres en I+D, pasando del 14,1% al 28,2%, si bien la presencia de las mujeres en este campo aún se encuentra muy alejada de la de los hombres.

En cuanto al personal dedicado a actividades de I+D en los **agentes acreditados de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación RVCTI,** según los datos recogidos en el informe[7] de la evolución de la RVCTI entre 2014 y 2017, más del 46% de las personas que se dedican a I+D en Euskadi lo hacen en las organizaciones de la RVCTI. En concreto, en 2017, 8.636 personas en dedicación plena. De ellas, las mujeres representan casi el 45% (el 44,9%). **Por subsistemas**, el científico (50,5% del total son mujeres) y el sanitario (56% del total) muestran una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Por el contrario, en el subsistema tecnológico las mujeres representan tan sólo el 37,7% del personal de I+D que, además, experimenta un ligero retroceso respecto a 2014. Este dato es relevante teniendo en cuenta que el subsistema tecnológico está altamente especializado en las prioridades RIS3, que suponen casi al 90% de su actividad en I+D.

Inserción laboral

[7] "Informe de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación. Evolución de la RVCTI entre 2014 y 2017" (30 de mayo de 2019). Gobierno Vasco, Lehendakaritza, Secretaría Técnica Innobasque.

El estudio de Lanbide sobre la **Inserción laboral de Personas Egresadas del Sistema Universitario Vasco**[8], sobre la Promoción de Grados Universitarios que terminaron los estudios en junio de 2018, señala que las personas egresadas en dicha promoción, presentaban a finales de 2021 una tasa de actividad del 91% (92% los hombres y 91% las mujeres), siendo la tasa de empleo escasamente superior en el caso de los hombres (80%) que en las mujeres (79%). La tasa de paro se situaba en el 13% para ambos sexos.

En cuanto a la segregación vertical, es decir, a los diferentes cargos que hombres y mujeres ocupan dentro del mismo grupo profesional, de acuerdo con los datos del INE, en 2021 en la categoría "Técnicos y profesionales científicos e intelectuales", es donde se sitúa el mayor porcentaje de personas ocupadas de ambos sexos, si bien en el caso de las mujeres es significativamente más alto (28,7% de las mujeres se ocupa en esta categoría).

Condiciones de trabajo. Brecha salarial

En cuanto al **salario de las personas egresadas**, de acuerdo con los principales resultados del estudio de Lanbide sobre la Inserción laboral de Personas Egresadas del Sistema Universitario Vasco, se aprecian diferencias entre mujeres y hombres. A fecha de diciembre de 2021, todavía existe diferencia entre salarios, 1.585 euros mensuales de las mujeres frente a los 1.624 de los hombres. Si se analiza esta diferencia salarial por Campo de Conocimiento y Sexo, las mujeres cobran menos que los hombres en todos los campos salvo en Sociales y Humanidades. Las mayores diferencias se encuentran en los campos de Técnicas y Económico-Jurídicas.

En cuanto al porcentaje de **empresas del sector obligadas a tener un plan de igualdad,** según datos de Eustat, en la CAE en 2020 había 1.464 establecimientos del Sector Empresas e IPSFL que realizaban I+D. No se dispone de datos por tramos de empleo de estos establecimientos, por lo que no se puede determinar el porcentaje de empresas obligadas por normativa a tener un plan de igualdad. En cualquier caso, todas las empresas están obligadas a contar con un **registro retributivo**, independientemente del tamaño de las mismas.

Participación de mujeres y hombres

En cuanto a la **presencia de mujeres en los puestos de decisión**[9] **del conjunto del sistema de Ciencia Tecnología e Innovación** (CTI), se constata una falta de representatividad general de las mujeres en los espacios de decisión de la I+D+i. En el **Consejo Vasco de Innovación, Ciencia y Tecnología (CVCTI)**, hay 5 mujeres entre las 24 personas que integran este órgano, lo que supone un

[8] Estudio de Inserción laboral de Personas Egresadas del Sistema Universitario Vasco, sobre la Promoción de Grados Universitarios que terminaron los estudios en junio de 2018· Datos a diciembre de 2021. Lanbide. Observatorio de la inserción laboral de personas tituladas en el Sistema Educativo Vasco.

[9] Datos extraídos del informe "La evaluación de impacto en función del género en la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación (I+D+i)", EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer (agosto 2021).

21% de representatividad. Por su parte, **Innobasque**, tiene una Junta Directiva de 60 miembros entre los cuales hay 19 mujeres, lo que supone un 32% de representatividad y una Comisión ejecutiva de 15 miembros con 5 mujeres entre sus integrantes, un 33% del total de la Comisión. Finalmente, **Ikerbasque** está dirigida por un hombre y consta de un Patronato (máximo órgano de gobierno de la Institución) compuesto por 15 personas entre las que se encuentran 5 mujeres, el 33% del total.

En los **patronatos de los centros tecnológicos de la RVCTI**, las mujeres constituyen el 25% de las personas que los integran.

Las mujeres están escasamente representadas en los puestos directivos o en los órganos colegiados directivos de los diferentes **colegios y asociaciones profesionales** propios de las disciplinas de la I+D+i.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas de Transformación Digital se dirigen a empresas apoyadas para utilizar servicios en la nube, para la formación en competencias digitales, para la aceleracion, experimentacion y uso de nuevas tecnologías, etc.

Presencia de mujeres y hombres

En lo que se refiere al impulso dado a la **conectividad y al desarrollo de las competencias digitales de la ciudadanía**, según datos aportados por el Eustat, en los últimos años ha aumentado de manera considerable la población vasca usuaria de Internet en todos los tramos de edad, reduciéndose además la brecha de género en lo que se refiere a la población usuaria (83%). Esto se traduce en un incremento en el uso de la banca online (65%), así como del comercio electrónico (68%) por parte de la ciudadanía, que cada vez realiza compras de mayor cuantía económica, lo que refleja una mayor confianza.

De este modo, la **brecha digital en función del género** según el uso de Internet es casi inexistente. El porcentaje de mujeres y hombres que han utilizado Internet en los últimos 3 meses es muy parecido, aunque en la utilización diaria (al menos 5 días a la semana) son las mujeres las que alcanzan un porcentaje más alto (85,3%).

En relación a las tareas relacionadas con conocimientos informáticos, cuando la complejidad de dichas actividades es mayor la presencia de la mujer se minimiza y la diferencia con los hombres se hace más notoria.

En cuanto a la brecha digital de género, relacionada con **conocimientos informáticos**, es pequeña de forma general, habiendo apenas 5 puntos porcentuales de diferencia de media. Pero si atendemos a los conocimientos relacionados con la programación informática, la brecha se acentúa, ya que el porcentaje

de hombres que en el último año ha llevado a cabo tareas de este tipo es más del doble que el de mujeres.

Inserción laboral

De acuerdo con los principales resultados del estudio de Lanbide sobre la **Incorporación a la vida laboral de la Promoción egresada el año 2019 en los Ciclos de Formación Profesional pertenecientes a la familia de Informática y Comunicaciones**[10] , se aprecian diferencias significativas en cuanto al número de mujeres egresadas por ciclo, si bien en cuanto a su situación laboral, presentan una menor tasa de paro y una mayor tasa de ocupación que los hombres para la misma familia profesional.

En cuanto a las **contrataciones**, de acuerdo con los datos de Lanbide, en mayo de 2022 se registraron un total de 68.652 contratos en la CAE, un 51,6% correspondientes a hombres y un 48,4% a mujeres. Entre estos contratos, en el sector de actividades de **Información y comunicaciones** se registraron 1.759 contrataciones, de las cuales tan sólo el 38% correspondió a mujeres. En el caso de las mujeres supuso el 2% del total de contrataciones.

Condiciones de trabajo. Brecha salarial

En cuanto al salario de las personas egresadas, de acuerdo con los principales resultados del estudio de Lanbide sobre la Incorporación a la vida laboral de la Promoción egresada el año 2019 en los Ciclos de Formación Profesional pertenecientes a la familia de Informática y Comunicaciones, se aprecian diferencias entre mujeres y hombres tanto para las personas que trabajan en jornada completa como reducida.

Participación de mujeres y hombres

En cuanto a la presencia de mujeres en los puestos directivos o en los órganos colegiados directivos de los diferentes **colegios y asociaciones profesionales** propios de las disciplinas TIC, siguen estando escasamente representadas.

Por ejemplo, el Colegio Oficial de Ingenieros en Informática de Euskadi está dirigido por un hombre y en su Junta de Gobierno sólo figura una mujer entre sus 8 miembros (datos a 2022 de su web corporativa). Por su lado, la Asociación de Ingeniería de Telecomunicación del País Vasco (AITPV) su Junta Directiva está presidida por un hombre y entre sus 15 integrantes hay 6 mujeres (una tesorera, 3 vocales y 2 vocales suplentes) (datos a 2021 obtenidos de su web corporativa).

[10] Incorporación a la vida laboral de la Promoción egresada el año 2019 en los Ciclos de Formación Profesional pertenecientes a la familia de INFORMATICA Y COMUNICACIONES. Promoción 2019 - Situación laboral a Octubre 2020. Lanbide. Observatorio de la inserción laboral de personas tituladas en el Sistema Educativo Vasco

EMPRENDIMIENTO INNOVADOR

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas de Emprendimiento Innovador se dirigen a las nuevas empresas de base tecnológica, start-ups y personas emprendedoras.

Presencia de mujeres y hombres

Respecto a las **nuevas empresas innovadoras de base tecnológica** a las que se dirigen, precisamente, los programas de emprendimiento innovador del Departamento, se observa que, de acuerdo con los datos de la plataforma Up!Euskadi, actualmente en Euskadi existen **944 start-ups que emplean a 7.566 personas**, si bien no se dispone de datos desagregados por sexo del empleo en estas empresas.

Participación de mujeres y hombres

En cuanto a la presencia de las mujeres en las **organizaciones empresariales vascas**[11] sigue siendo muy baja. Salvo en el caso de CEBEK, todos los demás puestos de presidencia están ocupados por hombres. En los consejos de administración de estas organizaciones también la presencia de las mujeres sigue siendo escasa sin alcanzar el 20% del total de estos puestos, lejos del 40% mínimo a partir del cual se considera que existe un equilibrio en la participación de mujeres y hombres.

SUBAMBITO DE AGRICULTURA, PESCA Y POLÍTICA ALIMENTARIA

El análisis del subámbito de Agricultura, Pesca y Política Alimentaria se formula en base a la estructura de la Viceconsejería que se concreta en las siguientes direcciones:

- Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas
- Dirección de Agricultura y Ganadería
- Dirección de Pesca y Acuicultura
- Dirección de Calidad e Industrias Alimentarias

DESARROLLO RURAL Y LITORAL Y POLÍTICAS EUROPEAS

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas en este ámbito se dirigen a la población y municipios (o entidades menores) rurales y litorales (personas físicas y jurídicas, ayuntamientos y entidades menores como cuadrillas y barrios rurales, asociaciones y Asociaciones de Desarrollo Rural).

Presencia de mujeres y hombres

Según el estudio "**Las mujeres en el medio rural vasco 2020**", el 73% de los municipios de la CAE son rurales, con un 74% de la superficie de la comunidad, y con un 14% de la población total, que en el caso de las mujeres es el 13,5%.

El porcentaje de mujeres que habita en el ámbito rural supone el 49% de la población, y es inferior al del urbano, donde supera el 52%, lo que nos da un entorno tanto rural como urbano equilibrado en cuanto a población por sexo, con una pequeña diferencia de un 3% hacia la masculinidad en el ámbito rural.

En contra de lo que habitualmente se ha recogido, el medio rural no está más envejecido que el urbano, al contrario. En caso de las mujeres, solo el 22% supera los 65 años, mientras que en el medio urbano llegan hasta el 26%. Destacar que el 16% de las mujeres rurales tienen menos de 15 años, el 13% en el urbano.

[11] Fuente: Emakunde, Cifras 2021.

Por territorios históricos, Araba es el territorio donde mayor número de mujeres residen en un entorno rural, un 9% del total, seguido de Bizkaia y Gipuzkoa con un 7 y un 6%, respectivamente.

Inserción laboral

Respecto a la situación laboral en el medio rural, las **tasas de actividad y paro** de las mujeres son ligeramente inferiores a las recogidas en la CAE.

Respecto a los hombres que residen en el ámbito rural, éstos presentan una tasa de actividad superior a la de las mujeres de medio rural en 12 puntos, y una tasa de paro ligeramente superior a la de las mujeres, estas diferencias son prácticamente iguales en el medio urbano.

Por lo que se refiere al **sector de actividad**, los servicios son el sector que ocupa a la mayoría de mujeres y hombres tanto en el ámbito rural como en el urbano. Sólo tres puntos separan a las mujeres rurales de las urbanas, pero son el 86%, frente al 48% de los hombres que trabajan en el sector.

La industria es el segundo ámbito de ocupación tanto en el medio rural como urbano para mujeres y hombres. Hay más mujeres en el ámbito rural que trabajan en la industria que urbanas, pero son un 12% frente al 38% de hombres rurales. Sólo algo más de un 1% lo hace en la Construcción, muy lejos del porcentaje del 9% que presentan los hombres rurales para este sector.

Condiciones de trabajo. Brecha salarial

No se dispone de datos para analizar la brecha salarial en el ámbito rural y litoral de manera específica.

Participación de mujeres y hombres

En cuanto a la **participación de las mujeres que residen en el ámbito rural en asociaciones**, según el estudio "Las mujeres en el medio rural vasco 2020", las mujeres participan en diferentes tipos de organizaciones deportivas, religiosas, culturales, etc., pero son las asociaciones deportivas o de arte las que congregan a mayor cantidad de mujeres.

Respecto a la participación sociopolítica, cabe destacar la existencia de varias **asociaciones de Mujeres del Medio Rural**: Landa XXI, Red de Mujeres del Medio Rural de Álava, Gure Soroa e Hitzez Baserriko Emakumeen Elkartea. Desde 2018, se ha dado una eclosión de grupos de mujeres y feministas en el Euskadi, también en el medio rural.

AGRICULTURA Y GANADERÍA

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas en este ámbito se dirigen a la población dedicada profesionalmente a la agricultura y ganadería.

Presencia de mujeres y hombres

La agricultura y la ganadería en Euskadi se caracteriza por ser **un sector envejecido y con baja presencia de mujeres titulares de explotaciones.** En el Censo Agrario 2020 no se proporcionan datos desagregados sobre la persona titular, ni sobre las titularidades conjuntas y, dentro de las mismas, las compartidas.

En lo que se refiere a la **persona jefa de explotación**, una cuarta parte (25,6%) son mujeres, con una edad media de casi 60 años, mientras que los hombres son de media 3 años más jóvenes. La presencia de mujeres como jefas de explotación ha descendido en 5 puntos porcentuales respecto a los datos recogidos en el censo anterior de 2016, siendo actualmente de 34,5 mujeres jefas de explotación por cada 100 hombres jefes. El descenso es similar en todos los grupos de edad, siendo la mayor caída (5,7%) en el grupo más joven, de menores de 40 años. En Bizkaia es donde más presencia de mujeres hay en la jefatura, en el 28,2% del total de explotaciones. En Gipuzkoa representan el 25,9% y en Álava el 21,7%.

Inserción laboral

Por lo que se refiere a la **inserción laboral**, si se analizan los diferentes cargos que hombres y mujeres ocupan dentro del mismo grupo profesional, de acuerdo con los datos del INE, en 2021 en la categoría más relacionada con el sector primario, "**Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero**", apenas se encuentran mujeres (0,5% de las mujeres se sitúan en esta ocupación), mientras que la proporción de hombres, aun siendo también muy minoritaria (sólo el 1,1% de los hombres se sitúan en esta ocupación), más que duplica la de las mujeres.

En cuanto a las **contrataciones**, de acuerdo con los datos de Lanbide, en mayo de 2022 se registraron un total de 68.652 contratos en la CAE, un 51,6% correspondientes a hombres y un 48,4% a mujeres. Entre estos contratos, en las actividades más relacionadas con el **sector primario** se registraron 2.230 contrataciones, de las cuales **únicamente el 12% correspondió a mujeres**. En el caso de las mujeres supuso el 1% de las contrataciones, mientras que en el de los hombres supuso el 6% del total de contrataciones.

Condiciones de trabajo. Brecha salarial

No se dispone de datos para analizar la brecha salarial, si bien si se analizan los datos en relación con la **renta del trabajo y renta disponible de la población ocupada en agricultura, ganadería, pesca y silvicultura**, se aprecian diferencias significativas entre mujeres y hombres. Así, en relación a la renta del trabajo, la diferencia asciende a 5.907€. Mientras que, en el caso de la renta personal, la diferencia es 5.691€. Para ambos sexos se trata de la rama de actividad en la que se percibe menor renta del trabajo y se dispone de menor renta.

Participación de mujeres y hombres

Por lo que se refiere a las **asociaciones y organizaciones profesionales** del sector, la mayoría de asociaciones cumplen la obligación del Estatuto de las mujeres agricultoras[12], contando con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus ámbitos de toma de decisiones. Sin embargo, dos estudios sobre la presencia de mujeres en las organizaciones profesionales del sector agrario, exponen las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en los puestos de decisión de las mismas.

En cuanto a la presencia de mujeres en **altos cargos de empresas y entidades públicas** relacionadas con el sector primario, en 2 de las 3 entidades existentes una mujer ostenta la dirección general.

PESCA Y ACUICULTURA

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas de Pesca y Acuicultura se dirigen a armadores y tripulantes de buques de pesca, organizaciones profesionales del sector pesquero y de productores, así como a cofradías de pescadores. Asimismo, también se dirigen a las y los estudiantes de enseñanzas náutico-pesqueras en centros de la CAE.

Presencia de mujeres y hombres

La **presencia de mujeres en la pesca extractiva** es escasa y especializada. Apenas son el 1,7% del sector: 27 mujeres en el sector atunero y bacaladero congelador, 6 en la pesca de altura y 3 en la de bajura. Los datos incluyen tripulantes, armadores y personal de administración.

[12] Se establece como requisito que cuenten con presencia de mujeres en sus órganos de dirección, de conformidad con lo establecido en el artículo 19.3 y en la Disposición Adicional segunda de la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.

Los análisis de género realizados en el ámbito extractivo apuntan a los roles que se han dado históricamente en el sector marítimo-pesquero como una de las causas de esta escasa representatividad femenina, pues en base a ellos, los trabajos tradicionalmente realizados en el mar (o que implicaban el embarque) estaban masculinizados, mientras que la presencia de las mujeres se concentraba en las labores desarrolladas en tierra, siendo consideras, a menudo, una ayuda familiar de carácter informal.

Inserción laboral

En relación con la **inserción laboral en el sector**, si se analizan los diferentes cargos que hombres y mujeres ocupan dentro del mismo grupo profesional, de acuerdo con los datos del INE, en 2021 en la categoría más relacionada con el sector primario, "**Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero**", apenas se encuentran mujeres (0,5% de las mujeres se sitúan en esta ocupación), mientras que la proporción de hombres, aun siendo también muy minoritaria (sólo el 1,1% de los hombres se sitúan en esta ocupación), más que duplica la de las mujeres.

En cuanto a las **contrataciones**, de acuerdo con los datos de Lanbide, en mayo de 2022 se registraron un total de 68.652 contratos en la CAE, un 51,6% correspondientes a hombres y un 48,4% a mujeres. Entre estos contratos, en las actividades más relacionadas con el **sector primario** se registraron 2.230 contrataciones, de las cuales **únicamente el 12% correspondió a mujeres**. En el caso de las mujeres supuso el 1% de las contrataciones, mientras que en el de los hombres supuso el 6% del total de contrataciones.

Condiciones de trabajo. Brecha salarial

No se dispone de datos para analizar la brecha salarial, si bien si se analizan los datos en relación con la **renta del trabajo y renta disponible de la población ocupada en agricultura, ganadería, pesca y silvicultura**, se aprecian diferencias significativas entre mujeres y hombres. Así, en relación a la renta del trabajo, la diferencia asciende a 5.907€. Mientras que en el caso de la renta personal, la diferencia es 5.691€. Para ambos sexos se trata de la rama de actividad en la que se percibe menor renta del trabajo y se dispone de menor renta.

Participación de mujeres y hombres

Respecto a las 8 **entidades asociativas** que integran el sector pesquero, y de acuerdo con datos de 2019 basados en una encuesta realizada por la Dirección de Pesca y Acuicultura, existen 20 personas empleadas, un 75% de las cuales son mujeres, mientras que respecto a las 13 Cofradías de Pescadores, su personal está compuesto por un total de 69 personas (18 mujeres y 51 hombres), esto es, un 26% de mujeres. Esta menor presencia de mujeres en las Cofradías se debe a la fuerte presencia de hombres en los trabajos relacionados con la venta en lonja del pescado, mientras que las mujeres copan los puestos administrativos.

CALIDAD E INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas en este ámbito se dirigen a apoyar y potenciar la industria alimentaria y al reforzamiento de la calidad alimentaria y, en consecuencia, a la población ocupada en el sector alimentario vasco, así como al personal investigador y tecnólogo dedicado a la investigación e innovación en los sectores agroalimentario y forestal de la CAE.

Presencia de mujeres y hombres

En 2020 el sector alimentario vasco estaba formado por 1.958 establecimientos (el 3,26% sociedades cooperativas15) en los que se ocupaban 5.580 mujeres, lo que supone el **35% de la población total ocupada en el sector.**

Por lo que se refiere al **personal dedicado a la investigación e innovación en los sectores agroalimentario y forestal de la CAE**, según datos de Eustat, en 2020 en la CAE había un total de **929 personas dedicadas a I+D en el campo de las ciencias agrarias**, de las que un 47% eran mujeres. La presencia de mujeres y hombres está igualmente equilibrada por ocupaciones, siendo tan sólo algo inferior (38%) entre el personal auxiliar.

Inserción laboral

A nivel de inserción laboral, tan sólo se dispone de los datos mencionados anteriormente en los que se indicaba que el **35% de la población ocupada en el sector son mujeres. La industria conservera de pescado** es donde las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres, suponiendo el 64% del personal ocupado. En el sector de **bebidas** y en la **transformación de la madera** es donde su presencia es menor (24% y 13% del total de personas ocupadas, respectivamente).

Condiciones de trabajo. Brecha salarial

No se han identificado datos que permitan realizar un análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Participación de mujeres y hombres

Por lo que se refiere a la participación de mujeres y hombres en estas organizaciones, en el caso del **Cluster de la Alimentación (**Basque Food Cluster), según los datos que figuran en su sitio web corporativo, su Junta Directiva está formada por 13 personas (10 hombres y 3 mujeres), más 2 representantes institucionales, ostentando la presidencia actualmente un hombre y la vicepresidencia una mujer.

En cuanto al equipo de gestión, está formado por 5 personas, un hombre que ostenta la dirección general y 4 mujeres. No se ha podido obtener información sobre la presencia ni participación de las mujeres en las empresas asociadas.

SUBAMBITO DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

El análisis del subámbito de Sostenibilidad Ambiental se formula en base a la estructura de la Viceconsejería que se concreta en las siguientes direcciones:

- Dirección de Calidad Ambiental y Economía Circular
- Dirección de Patrimonio Natural y Cambio Climático

Cabe destacar el carácter transversal de las actividades medioambientales que afecta a múltiples sectores e industrias, así como a toda la sociedad en su conjunto a través los ayuntamientos, empresas, centros escolares, etc., y que incide en la acción de todo el Departamento. Dado ese carácter transversal, el análisis de este subámbito se realiza de manera conjunta, no diferenciándose por ámbito de actuación de cada Dirección.

Colectivos principales a los que se dirige

Los programas en este ámbito se dirigen a entidades privadas (asociaciones y empresas) que realicen proyectos para la generación de conocimiento en la conservación del Patrimonio Natural, así como a empresas y a miembros de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación en materia de economía circular y protección del medio ambiente. Igualmente se dirigen a ayuntamientos, mancomunidades y otras entidades locales, a centros escolares y a entidades privadas que realicen actividades de voluntariado ambiental, además de a la propia ciudadanía.

En el ámbito de la Educación Ambiental para la sostenibilidad, sus actuaciones se dirigen a agentes que trabajan en dicho ámbito, tales como administraciones, universidades, comunidad educativa, centros de innovación e investigación, organizaciones ecologistas u otras organizaciones y agentes sociales que trabajan en el citado ámbito.

En materia de calidad ambiental, las actuaciones se centran en aplicar la legislación aplicable a las actividades con incidencia ambiental, al objeto de que, mediante el cumplimiento de los estándares incluidos en la citada legislación, se minimicen los impactos de los contaminantes en el medio y el conjunto de la ciudadanía, de tal forma que se minimicen e incluso desaparezcan los efectos sobre ambos grupos mencionados. Tales actuaciones pueden tener posibles impactos sobre nichos concretos del medio y la población, en los cuales existe la posibilidad de evaluar posibles impactos, o en algunos casos beneficios, en función del sexo y el género. Sin embargo, dichas evaluaciones no se realizan y no se dispone de información sobre dicho impacto potencial.

Cabe señalar que parte de la actuación en este ámbito se instrumenta a través de la sociedad pública Ihobe.

Presencia de mujeres y hombres

Por lo que se refiere a la **economía ambiental** (subsector de bienes y servicios ambientales), es decir, la parte de la economía que se dedica a producir bienes y servicios con fines de protección ambiental y las actividades de gestión de los recursos naturales para reducir o eliminar las presiones sobre el medio ambiente, el Valor Añadido Bruto (VAB) ascendió a 1.449 millones de euros en 2019, lo que supuso el 1,8% del PIB de ese año, según datos de Eustat[13].

En términos de empleo[14] la economía ambiental **generó 22.086 empleos**, el 2,27% del total del empleo registrado en 2019. El mayor porcentaje de empleo ambiental se encuentra en el sector Servicios (28,7% del total del empleo ambiental), seguido de las Industrias extractivas y manufacturera, con un 26,7%, Construcción con un 22,2% y las actividades de Suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos, un 18,8%. A su vez, los sectores con menor aportación ambiental en el empleo fueron el sector Primario y el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire, con un 3,3% y 0,2%, respectivamente. No se dispone de datos desagregados por sexo de estas cifras de empleo.

En cuanto a la caracterización del sector **por ámbitos ambientales**[15], en términos de empleo, dos tercios de los empleos en el sector de bienes y servicios medioambientales se refieren a actividades de protección ambiental (CAPA) (1,51% sobre el total), mientras que el resto se refiere a actividades de gestión de recursos (CAGR) (0,76% sobre el total). No se dispone de datos desagregados por sexo de estas cifras de empleo.

Según datos del "Estudio de Coyuntura del sector medioambiental en Euskadi 2022", más de 24.000 personas trabajan en las empresas vinculadas con el sector medioambiental, de las cuales **casi 11.000 lo hacen específicamente en cuestiones medioambientales.** No se dispone de datos desagregados por sexo de estas cifras de empleo.

En lo que se refiere al **empleo verde**, el estudio "Mercados y empleos verdes 2020. El papel de la industria vasca hacia una economía sostenible[16]" señala una mayor presencia de mujeres en los ámbitos más vinculados a la I+D+i con posibles aplicaciones ambientales, como es el caso de la **biotecnología** (62,3% mujeres). En otros ámbitos más relacionados con la producción directa, como el sector de la **energía** y el sector de **tratamiento y depuración de aguas residuales**, dos de los sectores con mayor peso dentro de la economía verde, suponen el 18,6% y el 17,2% del empleo, respectivamente.

[13] Eustat. Nota de prensa de 28/10/2021. CUENTAS AMBIENTALES. CUENTA DE BIENES Y SERVICIOS AMBIENTALES. 2019

[14] Empleo medido como puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo (ETC) generado por las actividades ambientales.

[15] Siguiendo la Reglamentación europea, se distinguen dos grandes ámbitos en función de su finalidad medioambiental: actividades de protección ambiental (CAPA) y actividades de gestión de recursos (CAGR), ambas recogidas en dos clasificaciones mutuamente excluyentes.

[16] Mercados y empleos verdes 2020. El papel de la industria vasca hacia una economía sostenible. Ihobe, 2011.

Según el "Diagnóstico de Economía Circular en la Industria del País Vasco[17]", en 2018 más de 150 empresas industriales de Euskadi aplicaban prácticas o modelos circulares (ecodiseño, servitización, remanufactura, análisis de ciclo de vida, declaraciones ambientales, etc.).

Se calcula que, en la actualidad, en la CAE hay **18.463 empleos relacionados con actividades de economía circular**[18] en el sector industrial, lo que supone el 2,08% del empleo. No se dispone de datos desagregados por sexo de estas cifras de empleo.

No se dispone de información sobre la presencia de mujeres y hombres entre las personas ocupadas en las **asociaciones y empresas** que reciben apoyo por parte de la Dirección para la realización de estudios y trabajos de investigación aplicada para la mejora del conocimiento y por tanto de la conservación del Patrimonio Natural dentro del territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Los programas de este ámbito se dirigen también a los **ayuntamientos, mancomunidades y otras entidades locales de la CAE**, que realizan acciones para la promoción del desarrollo sostenible y, específicamente, a aquellas entidades locales integrantes de **Udalsarea 2030**, Red[19] Vasca de Municipios Sostenibles.

En cuanto a los **centros escolares no universitarios**, se realizan acciones en materia educativa para fomentar una sociedad sostenible y comprometida con el medio ambiente. En el curso 2020-2021, 443 centros escolares participaron en la Agenda Escolar 2030 (AE2030) y el alumnado adscrito a la misma ascendió a 187.000 alumnos y alumnas. No se dispone de datos desagregados por sexo del alumnado participante.

Asimismo, la red de centros ambientales **Ekoetxea**, gestionada por el Gobierno Vasco y que tiene como objetivo sensibilizar a la sociedad sobre los beneficios de proteger tanto la biodiversidad como el medio ambiente y trabaja para impulsar el compromiso de la ciudadanía con la sostenibilidad, recibió 100.989 visitantes en 2019. No se dispone de datos desagregados por sexo de las personas visitantes ni por tipología (visitas escolares, otras). Tampoco se dispone de datos relativos a las plantillas ni desagregados por sexo. Se desconoce si en su labor se ha incorporado el enfoque de género.

Igualmente, desde el Departamento se apoya a los centros **Ingurugela**[20], una red de equipamientos públicos de apoyo al profesorado y a los centros escolares, que coordinan planes y programas de educación ambiental, en el sistema educativo no universitario.

[17] Diagnóstico de Economía Circular en la Industria del País Vasco
[18] Euskadi Next – Componente 8 – Economía circular.
[19] Medio Ambiente en Euskadi 2020. Estado y Perspectivas (Ihobe, 2021).
[20] Centros Ingurugela

Se desconoce si su actuación contempla elementos de coeducación. Existen 4 ingurugelas que cuentan con 14 personas asesoras. No se dispone de datos desagregados por sexo.

También en el marco de la educación para la sostenibilidad, desde el Departamento se apoya la realización de actividades de **voluntariado ambiental** a través del programa Aztertu. No se dispone de información sobre las personas participantes en las actividades de voluntariado ambiental promovidas ni sobre si se ha incorporado el enfoque de género en su planteamiento. No se dispone de información sobre las entidades que realizan estas actividades de voluntariado ambiental ni sobre el personal empleado en las mismas.

Inserción laboral

De acuerdo con los datos de Lanbide sobre la **Inserción laboral de Personas Egresadas del Sistema Universitario Vasco**, sobre la Promoción de Grados Universitarios que terminaron los estudios en junio de 2018, no se observan diferencias significativas en cuanto a sexo. Sin embargo, el **campo de conocimiento** al que pertenecen las titulaciones incide en las tasas de empleo y paro. En las titulaciones Técnicas (donde encontramos ingenierías como Ingeniería ambiental, Ingeniería de Energías Renovables, Ingeniería en Ecotecnologías en Procesos Industriales), los hombres suponen el 72% de las personas egresadas. Mientras que las titulaciones de las áreas Experimentales (entre las que se encuentran las Ciencias Ambientales), donde predominan las mujeres, son las que obtienen peores resultados, colocándose por encima de la media de Tasa de Paro.

Condiciones de trabajo. Brecha salarial

Por lo que se refiere a las **diferencias salariales entre mujeres y hombres** en el sector medioambiental, no hay datos disponibles sobre brechas salariales de género para estas actividades.

En cuanto al porcentaje de **empresas del sector obligadas a tener un plan de igualdad**, únicamente se dispone de información sobre la distribución por tamaño de las empresas a partir de los datos del "Estudio de Coyuntura del sector medioambiental en Euskadi 2022". Según este estudio, el sector medioambiental en Euskadi lo conforman 279 organizaciones, de las cuales 268 son empresas, 6% grandes, 15% medianas y 78% pequeñas. Es decir, el 21% de las empresas tendrían obligación[21] de tener un plan de igualdad. No se dispone de información sobre el porcentaje de plantillas con plan de igualdad.

[21] El Real Decreto-ley 6/2019 estableció la obligatoriedad de tener planes de igualdad a las empresas de más de 50 personas trabajadoras, que se ha ido implementando de forma paulatina a lo largo de dos años. Así, en 2020, debían tener aprobado su plan las empresas de entre 151 y 250 personas trabajadoras. En marzo de 2021, las empresas de entre 101 y 150 personas trabajadoras. Y, a partir del 7 de marzo de 2022, todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras están obligadas a contar con un plan.

En cuanto a los **agentes acreditados de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación RVCTI,** según los datos recogidos en el informe[22] de la evolución de la RVCTI entre 2014 y 2017, estos ocupan a 8.636 personas en dedicación plena (datos 2017, en EDP). De ellas, las mujeres representan casi el 45%. No se dispone de información sobre el número de agentes con más de 50 personas en plantilla y que tienen obligación de contar con un plan de igualdad, de acuerdo a la normativa vigente.

Las **condiciones de trabajo** en los ámbitos de intervención varían según se trate del personal ocupado en entidades privadas (aquellas que realicen proyectos para la generación de conocimiento en la conservación del Patrimonio Natural, actividades de voluntariado ambiental, etc.), en la enseñanza, pública o concertada, que participen en las agendas escolares, o las plantillas de las ingurugelas y ekoetxeas.

Participación de mujeres y hombres

En las **2 entidades adscritas a la Viceconsejería**, la dirección general la ocupa un hombre en la actualidad. **Ihobe** cuenta con el reconocimiento del Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde, como entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres. No se ha podido obtener información sobre el número de profesionales que forman la plantilla ni su distribución por sexo. **URA**[23], por su parte, cuenta con una plantilla formada por 173 personas, 88 mujeres y 85 hombres. Cuenta igualmente con el reconocimiento del Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde, como entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres.

En lo que se refiere a **asociaciones u otros organismos** relacionados con el sector del medio ambiente, **Aclima** es el cluster referente y aglutinante de la Ecoindustria y los servicios y productos medioambientales de Euskadi. Según los datos publicados en su web corporativa, el cluster cuenta con **103 entidades asociadas**. Las empresas vascas asociadas emplean a **7.856 profesionales**, si bien no se dispone de datos desagregados por sexo del empleo en estas empresas. En cuanto a su equipo gestor, está formado por 6 profesionales (4 mujeres y 2 hombres) y una mujer ocupa el cargo de dirección general. En la Junta Directiva participan 18 entidades asociadas (4 de ellas representadas por una mujer) y la presidencia la ostenta un hombre. Cuenta asimismo con una Comisión ejecutiva formada por 11 personas (2 mujeres y 9 hombres).

En cuanto a la **participación de mujeres y hombres en actividades de voluntariado o activismo medioambiental**, según datos de Eustat, a nivel general, aunque la participación de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres, estas diferencias no son significativas.

[22] "Informe de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación. Evolución de la RVCTI entre 2014 y 2017" (30 de mayo de 2019). Gobierno Vasco, Lehendakaritza, Secretaría Técnica Innobasque.
[23] Datos elaborados a partir de la consulta en la página web de la agencia. Consulta realizada en julio de 2022.

Sin embargo, por franjas de edad, en la realización de voluntariados, se observa que las mujeres más jóvenes (entre 16 y 44 años) participan en estas actividades en mayor medida que los hombres, mientras que resulta significativa la baja participación de las mujeres de más de 65 años.

En cuanto a la **preocupación por el medio ambiente entre la ciudadanía vasca**, la misma ha aumentado en los últimos 5 años de manera importante para ambos sexos (+4,3 puntos). Así, el 97,2% de las personas de 16 y más años manifiesta su preocupación y el 83% afirma estar muy preocupada. Por sexo, las mujeres afirman estar más preocupadas que los hombres (84,3% de las mujeres frente al 81,7% de los hombres).

2.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA XII LEGISLATURA

A continuación, se recogen los objetivos del Departamento en materia de igualdad para la XII legislatura.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD							
EJE	PROGRAMA	PRIORIDADES	OBJETIVOS	Responsable	Cronograma		
					2022	2023	2024
BUEN GOBIERNO	PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO	Mantener los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad (BG.2)	Asignar un presupuesto para la realización de actuaciones específicas dirigidas a promover la igualdad, más allá de las acciones positivas de las subvenciones (por ejemplo: formaciones específicas, estudios, actuaciones en días clave -Día de la Industria, Día de la Mujer en la Ciencia-…)	Todas las Direcciones	x	x	x
		Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación (BG.3)	Asegurar una representación adecuada (a nivel de Jefatura de servicio) en los grupos de trabajo del Departamento (Grupo Técnico Departamental para la Igualdad (GTD), Grupo de Presupuestos de Género)	Todas las Direcciones	x	x	x
			Ejercer una labor de impulso, coordinación y colaboración efectiva y continuada con las distintas Direcciones del Departamento para implementar, hacer seguimiento y evaluar las medidas previstas en el plan para la igualdad departamental, en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres y, en su caso, en la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras	Dirección de Servicios	x	x	x
			Colaborar en la mejora de la planificación, seguimiento y evaluación para la igualdad facilitando la coordinación efectiva mediante la remisión de documentos en plazo, y asistencia a las reuniones de los grupos de trabajo	Todas las Direcciones	x	x	x
		Fortalecer las unidades administrativas para la igualdad (BG.4)	Adecuar la unidad administrativa para la igualdad a las necesidades del Departamento	Dirección de Servicios	x	x	x
	PROGRAMA II: CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político (BG.5)	Continuar apoyando procesos de capacitación en igualdad de todo el personal del Departamento, tanto técnico como político, para que tenga los conocimientos necesarios para incorporar el enfoque de género en su	Dirección de Servicios	x	x	x

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD							
EJE	PROGRAMA	PRIORIDADES	OBJETIVOS	Responsable	Cronograma		
					2022	2023	2024
			intervención				
	PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	Continuar integrando el principio de igualdad en la normativa, adecuándose a la normativa en igualdad vigente en la CAE (BG.9)	Asesorar a las Direcciones en la incorporación de la normativa relacionada con los mandatos de igualdad derivados de la segunda modificación de la Ley 4/2005	Dirección de Servicios	x	x	x
		Profundizar en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos (BG.10)	Avanzar en la identificación de gasto asociado a igualdad en los presupuestos del Dpto.	Todas las Direcciones	x	x	x
		Continuar incorporando la perspectiva de género en los planes sectoriales y transversales (BG. 11)	Adecuar los procesos de diseño, gestión y evaluación de planes sectoriales y de carácter estratégico para asegurar el cumplimiento efectivo de lo previsto en la normativa vigente en materia de igualdad	Todas las Direcciones	x	x	x
		Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios (BG.12)	Adecuar los procedimientos de contratación y concesión de subvenciones para asegurar el cumplimiento efectivo de lo previsto en la normativa vigente en materia de igualdad	Dirección de Servicios	x	x	x
			Asesorar a las Direcciones del Departamento para asegurar el cumplimiento con eficacia y eficiencia de las obligaciones que se derivan de la normativa vigente en materia de igualdad en relación con los contratos, subvenciones y convenios	Dirección de Servicios	x	x	x
			Reforzar los mecanismos de seguimiento del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de igualdad por parte de las entidades adjudicatarias y beneficiarias	Todas las Direcciones	x	x	x
			Incorporar en los mandatos, encargos o transferencias de fondos, ligados a actuaciones, hechos a las entidades públicas adscritas a la Viceconsejería, la extensión de las obligaciones de igualdad vigentes en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres	Todas las Direcciones	x	x	x
		Incorporar la igualdad en la comunicación (BG.8)	Hacer un uso inclusivo del lenguaje en todos los documentos elaborados por el Departamento	Todas las Direcciones Dirección de Gabinete y Comunicación	x	x	x
	PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales (BG.14)	Impulsar la composición equilibrada en los órganos directivos y/o pluripersonales en los que participe la Consejera	Dirección de Gabinete y Comunicación	x	x	x
			Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales con representación de las Direcciones	Todas las Direcciones	x	x	x

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD							
EJE	PROGRAMA	PRIORIDADES	OBJETIVOS	Responsable	Cronograma		
					2022	2023	2024
		Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta (BG.15)	Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios estables de consulta y de participación liderados u organizados por las Direcciones	Todas las Direcciones	x	x	x
			Favorecer la presencia e interlocución de mujeres y grupos de mujeres en los espacios de participación y consulta	Todas las Direcciones	x	x	x
			Impulsar que en los espacios estables de consulta y de participación en los que participa la Consejera se fomente la participación de las asociaciones de mujeres y feministas del sector y/o la mirada de género	Dirección de Gabinete y Comunicación	x	x	x
EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	**PROGRAMA 2: APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES**	Continuar con la implementación del Estatuto de las Mujeres Agricultoras	Avanzar en el principio de igualdad de mujeres y hombres en el sector agrario y garantizar a las mujeres agricultoras el ejercicio efectivo de sus derechos	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas Dirección de Agricultura y Ganadería	x	x	x
		Fomentar el empoderamiento político de las mujeres incrementando su participación en los ámbitos de toma de decisiones de las organizaciones y asociaciones de los ámbitos de actuación del Departamento	Promover la presencia y reforzar el posicionamiento de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de las organizaciones del sector público y en los espacios de decisión del sector privado	Todas las Direcciones	x	x	x
			Incrementar la participación de mujeres y grupos de mujeres en los espacios de deliberación, consulta y toma de decisiones en los ámbitos de actuación de la Dirección	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas Dirección de Agricultura y Ganadería Dirección de Pesca y Acuicultura Dirección de Calidad e Industrias Alimentarias	x	x	x
		Incorporar la perspectiva de género a la hora de abordar los retos de las transiciones energético-ecológica y tecnológica-digital para lograr una transición energética y climática y a la Industria 4.0 justa	Asegurar la incorporación de la mirada de género en la puesta en marcha de las medidas necesarias de capacitación, formación y recualificación de las personas trabajadoras en la era digital, derivadas de la transición y desarrollo de la industria 4.0. en el tejido industrial de Euskadi, en el marco del Pacto Social para una transición justa a la Industria 4.0	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento Dirección de Industria y Transición Energética	x	x	x

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD							
EJE	PROGRAMA	PRIORIDADES	OBJETIVOS	Responsable	Cronograma		
					2022	2023	2024
			Impulsar la educación ambiental para la sostenibilidad, tanto en el ámbito formal como en el no formal, atendiendo a lo establecido en la meta 4.7, "Educación global para el desarrollo sostenible" de la Agenda 2030, poniendo foco en la coeducación, en la mejora de la calidad de las acciones y en la incorporación de nuevas metodologías de aprendizaje	Dirección de Patrimonio Natural y Cambio Climático	x	x	x
			Tener en cuenta la perspectiva de género e interseccional en la investigación y el diseño de soluciones innovadoras, en las áreas vinculadas a la transición energético-ecológica, para lograr una transición energética y climática justa	Dirección de Patrimonio Natural y Cambio Climático	x	x	x
		Incorporar la visión de género como principio en el desarrollo del nuevo marco jurídico de desarrollo rural de la Política Agraria Común (PAC) para Euskadi	Incidir en la transversalidad de género en el Plan de Desarrollo Rural de la Política Agraria Común (PAC) para Euskadi y en el futuro Plan estratégico de la Política Agraria Común (PEPAC)	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas Dirección de Agricultura y Ganadería Dirección de Calidad e Industrias Alimentarias	x	x	x
EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN	**PROGRAMA 3: RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA**	Contribuir a avanzar, a través de la Gestión Avanzada, hacia una nueva cultura organizativa y empresarial más inclusiva y alineada con la igualdad como factor de innovación y competitividad de las empresas	Seguir avanzando en la alineación de la cultura organizativa y empresarial con la igualdad incorporando en los principios de Gestión Avanzada los mandatos de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, y en especial, incidir en el cambio organizacional que promueva la concienciación, responsabilidad, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad	Dirección de Tecnología e Innovación	x	x	x
		Incorporar los principios generales de igualdad recogidos en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, y especialmente la perspectiva de género, la implicación de los hombres en el avance hacia la igualdad y la participación de los grupos de mujeres y los agentes sociales, como principios transversales en las políticas públicas en las materias competencia del Departamento.	Integrar la igualdad como un eje transversal en todas las políticas, programas y ayudas impulsadas desde las Direcciones	Todas las Direcciones	x	x	x
			Sistematizar la obtención de datos desagregados por sexo que reflejen la situación de los colectivos destinatarios de las políticas de la Dirección para identificar las brechas de género, y en consecuencia establecer medidas para su eliminación	Todas las Direcciones	x	x	x
			Asegurar la integración de la perspectiva de género en las jornadas, congresos, presentaciones y otras actuaciones divulgativas del Departamento coordinadas y/u organizadas desde la Dirección	Dirección de Gabinete y Comunicación	x	x	x

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD							
EJE	PROGRAMA	PRIORIDADES	OBJETIVOS	Responsable	Cronograma		
					2022	2023	2024
			Contribuir al cambio de valores en las organizaciones y empresas destacando la importancia de la igualdad, no sólo para dar cumplimiento a los mandatos de la Ley de Igualdad, sino como factor esencial de competitividad e innovación	Dirección de Gabinete y Comunicación	x	x	x
			Impulsar la Educación ambiental para la Sostenibilidad poniendo el foco en la dimensión medioambiental del desarrollo sostenible, teniendo en cuenta también las dimensiones social y económica contempladas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible integrando el ODS 5 en las acciones derivadas de los distintos Planes de Acción del área de Educación Ambiental para la Sostenibilidad	Dirección de Patrimonio Natural y Cambio Climático	x	x	x
	PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	Apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres en las áreas de investigación, desarrollo tecnológico, y tejido empresarial relacionados con el ámbito agroalimentario y la bioeconomía, el ámbito energético y la economía circular, y con la estrategia RIS3 Euskadi, así como en los proyectos de investigación e innovación relacionados con el ámbito industrial	Aumentar la presencia y posición de liderazgo de las mujeres en las áreas de investigación, desarrollo tecnológico, y tejido empresarial relacionados con el ámbito agroalimentario y la bioeconomía, con el ámbito energético y la economía circular, con el ámbito industrial y con la estrategia RIS3 Euskadi	Dirección de Calidad e Industrias Alimentarias Dirección de Calidad Ambiental y Economía Circular Dirección de Tecnología e Innovación	x	x	x
		Contribuir, dentro de su ámbito de competencia, a la reducción de la brecha salarial	Desarrollar las actuaciones correspondientes a las Direcciones recogidas en la Estrategia y Plan Operativo para reducir la Brecha Salarial, y/o identificar medidas que contribuyan a reducir las brechas existentes en los ámbitos de actuación de cada Dirección	Todas las direcciones	x	x	x
		Fomentar el acceso de las mujeres al empleo en las zonas rurales y litorales, así como al empleo industrial, al empleo verde y en el ámbito de economía circular, y en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología y, especialmente, en los sectores de mayor potencial de futuro en línea con las prioridades estratégicas definidas en la estrategia de desarrollo industrial e internacionalización, y la estrategia RIS3 Euskadi, así como a las titularidades de las explotaciones agrarias	Adoptar medidas que promuevan la incorporación, retención y consolidación de las mujeres en las profesiones y en el empleo en los sectores de mayor potencial de futuro	Dirección de Calidad e Industrias Alimentarias Dirección de Industria y Transición Energética Dirección de Calidad Ambiental y Economía Circular Dirección de Tecnología e Innovación	x	x	x
			Incorporar en los programas de creación de empleo del ámbito rural y litoral, el enfoque de género y la igualdad de oportunidades para las mujeres, en general, y para las mujeres jóvenes y/o con dificultades de acceso al empleo, en particular	Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas	x	x	x

OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE EN MATERIA DE IGUALDAD							
EJE	PROGRAMA	PRIORIDADES	OBJETIVOS	Responsable	Cronograma		
					2022	2023	2024
			Introducir la perspectiva de género en la formación en economía circular a desarrollar en colaboración con la Universidad y los centros de formación profesional	Dirección de Calidad Ambiental y Economía Circular	x	x	x
			Promover la atracción y retención de talento femenino procedente de los centros de formación náutico-pesqueros hacia puestos de mando cualificados	Dirección de Pesca y Acuicultura	x	x	x
			Promover la incorporación de las mujeres a las titularidades de las explotaciones agrarias	Dirección de Agricultura y Ganadería	x	x	x
		Visibilizar y apoyar el emprendimiento innovador liderado por mujeres reconociendo públicamente la figura de las mujeres emprendedoras y su contribución a la sociedad	Dar un mayor protagonismo al emprendimiento innovador liderado por mujeres en el ecosistema vasco de emprendimiento	Dirección de Transformación Digital y Emprendimiento	x	x	x

3. SISTEMA DE GESTIÓN DEL PLAN

A continuación se presenta el modelo de gestión por el que se garantizará que el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento se implante de modo coordinado, de modo transparente y, a su vez, se puedan medir los avances y logros conseguidos tanto dentro del Departamento como en la intervención para con la sociedad y la ciudadanía y se puedan socializar dichos resultados.

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente establece las líneas de intervención que las direcciones han de contemplar en materia de igualdad en la XII Legislatura. En este documento plurianual se prevén objetivos genéricos y estratégicos que orientarán las actuaciones que se recojan posteriormente en la planificación anual con un carácter más operativo y concreto.

3.1. PLANIFICACION ANUAL PARA LA IGUALDAD

El Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente diseñará anualmente un plan de actuación a favor de la igualdad. En el mismo, se detallarán los objetivos, acciones, el cronograma (trimestral) y el presupuesto asignado. Este plan se evaluará anualmente a través del aplicativo dispuesto por Emakunde.

3.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A continuación se presentan de modo esquemático las estructuras básicas en materia de políticas de igualdad en las que participa el Departamento y en las que se enmarca el plan:

ESTRUCTURAS DE IMPULSO	**UNIDAD ADMINISTATIVA PARA LA IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO** Encargada del impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del Plan así como de prestar asesoramiento a los diferentes órganos y personal del Departamento
ESTRUCTURAS DE COORDINACION INTRADEPARTAMENTAL	**GRUPOS TÉCNICOS DEPARTAMENTALES** liderados y coordinados por las propias Unidades para la Igualdad y cuyo objetivo es favorecer la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en las diversas direcciones y en los organismos autónomos y los entes y sociedades públicas adscritos o vinculados al Departamento mediante la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad

3.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente va a ser una herramienta fundamental que permitirá reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad del Departamento durante la XII legislatura. En ese sentido, va a permitir informar de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora e incluso de aquellas actuaciones que no se han previsto inicialmente, pero que se aprecian pertinentes durante el proceso de implantación. En última instancia para ayudar a la toma de decisiones políticas y técnicas para garantizar que la igualdad se integra en la cultura organizacional, el proceder y la intervención del Departamento.

Se prevé realizar **tres tipos de seguimiento** de los compromisos adoptados por parte del Departamento:

- El Departamento realizará un seguimiento anual de las actuaciones en igualdad planificadas para el ejercicio.
- Aportará anualmente información detallada a Emakunde mediante el *Aplicativo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.*

  Esta información es la base para la elaboración del informe anual realizado por Emakunde, **Memoria sobre la actuación de los poderes públicos.**

- El Departamento, en función de sus competencias y junto con el resto de instituciones públicas implicadas, colaborará en el **Seguimiento del sistema de indicadores estratégicos del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.**

3.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio ambiente en la fase de diseño, gestión, implantación y evaluación es lograr la implicación del personal del Departamento tanto político como técnico a través de una óptima coordinación intradepartamental.

En este sentido, el plan requerirá de una buena comunicación tanto a **nivel interno como externo** que posibilite socializar los compromisos que el Departamento adquiere para impulsar políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia. Dicho plan de comunicación tendrá dos momentos relevantes en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del plan; la comunicación en la fase de implementación del plan.

PLAN DE COMUNICACIÓN	
OBJETIVO GENERICO	Informar de los compromisos y facilitar la transparencia
1. APROBACIÓN DEL PLAN	
INTERNAMENTE	
Objetivo específico	Informar de los objetivos, las responsabilidades, el calendario de trabajo al conjunto del Departamento en el nivel político y técnico para legitimar el Plan.
Acciones	**Responsable**
► Mandar una circular a toda la plantilla informando de la aprobación en el Consejo de Dirección	Dirección de Servicios
► Publicarlo en el Portal de Igualdad en la intranet del Departamento	Dirección de Servicios
► Remitir el plan a Gobernanza y Autogobierno para su publicación a través del portal Jakina	Dirección de Servicios
► Realizar una reunión de presentación del plan con las estructuras de igualdad políticas y/o técnicas del Departamento	Dirección de Servicios
EXTERNAMENTE	
Objetivo específico	Dar a conocer a la población qué medidas se pretenden implantar en materia de igualdad en el ámbito competencial de forma que se garantice el derecho a la información, y se promueva el seguimiento y la implicación social
Acciones	**Responsable**
► Elaborar un documento de difusión del Plan	Dirección de Servicios
► Difundir el plan a través de la web del Departamento	Dirección de Servicios

2. SEGUIMIENTO IMPLANTACIÓN	
INTERNAMENTE	
Objetivo específico	Dar a conocer el grado de cumplimiento de la planificación destacando los principales logros y poniendo en valor el trabajo llevado a cabo por las diferentes direcciones

Acciones	Responsable
► Realizar una reunión anual al final del año de presentación de la memoria del grado de cumplimiento con las estructuras de igualdad políticas y/o técnicas del Departamento	UAI
► Recordar al personal del Departamento la existencia de un Buzón de Igualdad sito en el Portal de Igualdad, en la intranet, como canal de comunicación que garantiza el acceso y la participación	Dirección de Servicios

3.5. SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

De acuerdo con la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres (artículo decimoquinto), las administraciones autonómica, foral y local **consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la citada ley.**

Además, la norma establece que la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverá de forma activa y progresiva que **al menos el 1 % de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres.**

Igualmente, en su Disposición adicional quinta establece que: "*la Comunidad Autónoma del País Vasco* ***incrementará progresivamente*** *el porcentaje del presupuesto destinado a las políticas de igualdad de mujeres y hombres, de forma que constituyan,* ***al menos, el 1,5 % sobre el gasto total consignado*** *en los presupuestos generales* ***para el año 2030****, sin perjuicio de que dicho objetivo presupuestario pueda materializarse con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.3 de la presente ley*".

En este sentido, en los **planes anuales** en los que se concrete este V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres para la XII legislatura, se deberán consignar, de modo más detallado, los recursos destinados para promover la consecución de las prioridades y objetivos definidos en materia de igualdad.

En estos planes anuales, el presupuesto se desglosará, por un lado, en una partida específica para la unidad administrativa para la igualdad y, por otro lado, en un presupuesto propio para la implantación de las acciones previstas en los planes anuales.

ANEXO. Planes de Igualdad de las Entidades

- Agencia Vasca del Agua (URA)
- BRTA - Consorcio Científico-Tecnológico Vasco (Basque Research Technology Alliance)
- EKP - Euskadiko Kirol Portuak
- EVE - Ente Vasco de la Energía
- Fundación HAZI
- IHOBE - Sociedad Pública de Gestión Ambiental
- NEIKER - Instituto Vasco de Investigación y Desarrollo Agrario, S.A.
- Red de Parques Tecnológicos de Euskadi
- SPRI - Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial y Gestión Capital Riesgo Euskadi

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA

2019-2022

Noviembre 2019

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN **1**

- Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua
- Proyecto Plan para la Igualdad en Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua
- Marco Jurídico
- Compromiso de Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua con la Igualdad
- Ámbito de aplicación y vigencia
- Proceso de diseño del II. Plan para la Igualdad

2. **DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: CONCLUSIONES** **5**

3. II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URA 2019-2022 ..... **7**

3.1. Líneas de actuación priorizadas
3.2. VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE
3.3. Estructura
3.4. Desarrollo del II Plan para la Igualdad
3.5. Estrategia de implantación
3.6. Comunicación
3.7. Seguimiento y evaluación

ANEXO I: DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA **14**

1. INTRODUCCIÓN

● URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA

Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua es el organismo público responsable de la política del Agua en Euskadi. Es un ente público de derecho privado, con personalidad jurídica propia, creado en 2008. Con anterioridad existía como Dirección de Aguas del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno Vasco.

Las grandes áreas de actuación de Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua son:

- Actuaciones preventivas y correctoras frente al riesgo de inundaciones.
- Mejora el estado ecológico de las masas de agua de la CAE.
- Obtención del abastecimiento universal en cantidad y calidad suficiente.
- Culminación de los Planes de saneamiento de la CAE.
- Administración eficaz del agua.
- Investigación y aprovechamiento sostenible del recurso del agua.
- Promoción e impulso de la innovación tecnológica en el campo del agua.
- Información y formación para fomentar la capacitación de los resultados humanos implicados en la gestión del agua.
- Colaboración en iniciativas internacionales para la consecución de los objetivos del milenio en materia de aguas.

● PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD EN URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA

URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA aborda en 2014-2015 el proyecto de elaboración de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. URA había realizado hasta la fecha acciones puntuales relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, pero en ese momento cuando se elaboró un diagnóstico y el primer Plan de Igualdad adecuado a las características de la entidad para el período 2015-2018. El primer Plan de Igualdad se desarrolló con la **asistencia técnica de ERABERRIA**, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

En 2018 se obtuvo el reconocimiento como Entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte de Gobierno Vasco. Asimismo, la Agencia Vasca del Agua ha participado en la red de entidades públicas para la Igualdad, muestra del alto compromiso de la organización por la igualdad de mujeres y hombres.

Anualmente se han realizado las evaluaciones del primer Plan de Igualdad. En 2019 se pone en marcha la evaluación global del primer plan de Igualdad y la actualización del diagnóstico sobre la igualdad para la elaboración del presente II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Agencia Vasca del Agua. La Agencia Vasca del Agua continua con su apuesta firme por la igualdad de mujeres y hombres.

MARCO JURÍDICO

La *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* señala la necesidad de implantación de Planes para la Igualdad en las empresas privadas y hace referencia a la **obligatoriedad en todo caso para las empresas participadas mayoritariamente con capital público**.

El *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE* orienta la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. Para ello, señala los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir en el periodo 2018-2021, por lo que respecta a los siguientes ámbitos:

- Buen Gobierno para integrar la igualdad en la organización y el funcionamiento de las administraciones públicas vascas.
- Empoderamiento de las mujeres para apoyar a que las mujeres y las niñas se empoderen a todos los niveles personal, colectivo, social y político.
- Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos y contribuir a un modelo social más sostenible.
- Vidas libres de violencia contra las mujeres trabajando la prevención y la atención integral a las víctimas supervivientes hasta su completa recuperación.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, es un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal, de carácter universal, que afecta a todos los países del mundo, con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a desarrollar en un plazo de 15 años (de 2015 a 2030). La Agenda 2030 supone un avance sustancial desde una perspectiva de género, ya que, por un lado, se recoge como un objetivo específico "Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas" (Objetivo 5) y, por otro, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están reconocidos como elementos fundamentales para la consecución del resto de objetivos y metas propuestas.

El Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Comisión Europea:

La Comisión Europea, en su programa estratégico, se ha reafirmado en su compromiso de continuar el trabajo para promover la igualdad de mujeres y hombres, dado que la igualdad de mujeres y hombres constituye un valor fundamental y un objetivo de la Unión Europea, así como un motor para el crecimiento económico. Para ello, las acciones previstas en su programa de trabajo se centran en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:
Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres;
• Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
• Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
• Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas;
• Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

- # COMPROMISO DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA CON LA IGUALDAD

ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA URAREN EUSKAL AGENTZIAREN BERDINTASUN PLANAREKIKO	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON EL PLAN PARA LA IGUALDAD DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA
URAREN EUSKAL AGENTZIAk bere konpromisoa berresten du gizon eta emakumeek aukera berdinak izan ditzaten eta tratu bera jaso dezaten politikak ezarri eta garatzeko, eta gure erakundearen barruan benetako berdintasuna lortzeko neurriak bultzatu eta sustatzeko, lege hauei jarraituz: otsailaren 18ko 4/2005 Emakume eta Gizonen arteko berdintasunerako legearekin, eta martxoaren 22ko 3/2007 emakume eta gizonen arteko benetako berdintasunerako lege organikoarekin.	URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA reitera su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Horretarako, Agentziak honako konpromiso hauek hartuko ditu:	Para ello, la Agencia se compromete a:
1. II. Berdintasun plana ezarriko du, honako prozesu honen bidez:	1. Definir e implantar el II Plan para la Igualdad, de acuerdo al proceso siguiente:
✓ Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren diagnostiko bat egingo du URAREN EUSKAL AGENTZIAn.	✓ Elaborar un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA.
✓ Diagnostikoaren ondorioz sortu daitezkeen hobekuntzarako aukerak lehenetsi eta horiei ekingo dio.	✓ Priorizar y abordar las oportunidades de mejora que surgen a partir de los resultados del Diagnóstico.
✓ Garatu beharreko neurriak zehaztuko ditu, arduradunak, epeak eta baliabideak finkatuz, eta II. berdintasunerako plan bat osatuz.	✓ Concretar las medidas a desarrollar, asignando responsables, medios y plazos, y conformando el II Plan para la Igualdad.
✓ II. Berdintasunerako Planaren ebaluazio eta segimendua egingo du.	✓ Realizar un seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad.
2. II. Plana ezartzeko prozesuaren arduraduna izendatuko du, proiektua lideratzeko denbora eta baliabide nahikoekin. Arduraduna Berdintasun Taldeko kidea izango da	2. Designar una persona responsable del proceso de implantación del II Plan con disponibilidad de tiempo y recursos suficientes para liderar el proyecto, la cual formará parte, en su caso, de un grupo de trabajo Berdintasun Taldea.

3. Organizazio barruko pertsona guztiei prozesuaren garapenaren berri emango die, gutxienez hiru unetan:

- ✓ Prozesuaren hasieran
- ✓ Diagnostikoaren ondoren eta II. Berdintasun Planaren ondoren
- ✓ II. Berdintasun Plana ezarri ondorengo segimendua eta ebaluazioa egitean

3. Comunicar el desarrollo del proceso a todas las personas de la organización, al menos en tres momentos:

- ✓ En el arranque del proceso.
- ✓ Tras el diagnóstico y la elaboración del II Plan para la Igualdad.
- ✓ Tras el seguimiento y evaluación de la implantación del II Plan para la Igualdad.

Gasteizen, 2019ko uztailaren 1ean

ZUZENDARI NAGUSIA
DIRECTOR GENERAL

Ernesto Martinez de Cabredo Arrieta
ZUZENDARI NAGUSIA

● ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan para la Igualdad es de aplicación para URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA y por consiguiente **engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de dirección**. La Agencia tiene ubicada su sede central en Vitoria-Gasteiz y cuenta con otros cuatro centros de trabajo ubicados en Bilbao, Donostia, Lasarte y Vitoria-Gasteiz.

Para alcanzar los objetivos de este II Plan, por medio de las medidas acordadas, **se determina un plazo de vigencia de cuatro años**.

● PROCESO DE DISEÑO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

El proceso de diseño del plan se ha organizado en varias fases:

- Fase 1: Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Fase 2: Definición de objetivos para abordar los puntos fuertes y áreas de mejora priorizadas. Desarrollo de medidas de actuación para cada uno de ellos.
- Fase 3: Designación de responsables, acciones que contemplan las medidas, recursos, presupuesto e indicadores.

- Fase 4: Redacción del II Plan para la Igualdad.
- Fase 5: Aprobación del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA. Comunicación a toda la plantilla.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: CONCLUSIONES.

A efectos metodológicos para la realización del diagnóstico se ha tomado como referencia la "*Herramienta para la elaboración de diagnóstico y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas*" facilitada por Emakunde.

Para la realización del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres de URA, se ha recopilado información cuantitativa desagregada por sexo e información cualitativa sobre la organización, la plantilla, sus condiciones laborales, los procesos de gestión de personal, la prestación de sus servicios y los principales colectivos con los que se relaciona.

Los datos recabados se han referido al estudio diagnóstico en el plan de igualdad anterior y a la situación de la plantilla a 31 de diciembre de 2018. La fuente de la que se ha recibido esa información ha sido el área de personal de la Agencia Vasca del Agua.

En esta fase, la participación de la plantilla se ha canalizado a través del grupo de trabajo *BERDINTASUN TALDEA,* mediante la realización de una encuesta (en la que ha participado el 50% de la plantilla, de las cuales el 54% han sido mujeres y el 46% hombres).

Las principales conclusiones alcanzadas son:

ORGANIZACIÓN:

- Se considera imprescindible renovar el compromiso de la Dirección con el proyecto.
- Gran parte de la plantilla (45%) considera que no se ha avanzado en materia de igualdad. Hay un gran desconocimiento del plan y de las medidas que incluye. Sólo un 21% de la plantilla que realiza la encuesta afirma haber percibido avances en materia de igualdad en estos años. El porcentaje entre hombres y mujeres que consideran que sí ha habido avances es cercano al 50% de cada género.

PLANTILLA:

- Plantilla paritaria. El porcentaje de mujeres en la plantilla ha aumentado en 3,6% puntos en los últimos 4 años, actualmente es superior al de hombres (52%M/48%H).
- Distribución masculinizada de los puestos de responsabilidad (61,9% de los puestos ocupados por hombres: este porcentaje ha disminuido en un 6,2% en los últimos 4 años). El 16,25% de los hombres ocupan puestos de responsabilidad frente al 9,2% de las mujeres).

- Alto nivel formativo de la plantilla.
- En cuanto a la distribución por edad de la plantilla, hay un porcentaje del 26% de hombres con más de 55 años, mientras que ese porcentaje es del 16% en el caso de las mujeres.

CONDICIONES LABORALES:

- Casi la totalidad de jornadas son a tiempo completo. Un 87% de las mujeres tienen contrato temporal o de interinidad frente a un 73% de los hombres. Los porcentajes de temporalidad han aumentado en los últimos 4 años para ambos sexos.
- Política retributiva de acuerdo a convenio.
- Existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral, se realizan reconocimientos médicos anuales y existe una consideración específica de riesgos en el embarazo. Asimismo, existen pruebas específicas para mujeres de más de 40 años (perfil férrico), así como pruebas de PSA para hombres mayores de 45 años.
- Instalaciones adecuadas.
- Existe un protocolo ante el acoso sexual y sexista o por razón de sexo.
- Variedad de medidas de conciliación (permiso de paternidad, flexibilidad horaria de entrada y salida para toda la plantilla, flexibilidad ampliada para personal con menores de 12 años, bolsa de 50 horas para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad, distintas posibilidades de jornadas), avanzadas con respecto a la cultura existente en la sociedad, lo cual no significa que no existan problemas puntuales (no cobertura de reducciones, asociación de las medidas de conciliación a las mujeres).
- El porcentaje de mujeres que se acoge a medidas de conciliación es muy superior al de hombres (i.e. Reducción de jornada por guarda legal: 58% de mujeres en situación de acogerse, frente al 12% de hombres).
- Canales y herramientas de comunicación habilitadas. Se cuida realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en los documentos de comunicación.

GESTIÓN DE PERSONAS:

- Procesos de gestión de personas sistematizados.
- Las convocatorias para cobertura de puestos de trabajo se ofrecen en primer lugar a nivel interno.
- Se está estudiando el plan de formación para 2020 con la representación sindical. Plan de formación del IVAP.
- En la encuesta, alrededor del 80% de la plantilla opina que la selección, la promoción interna y la retribución en URA garantizan la igualdad. Por otra parte, hay preocupación por la implicación de acogerse a medidas de conciliación y el freno de oportunidades profesionales.

OPINIÓN:

- Mejora en las condiciones de flexibilidad y conciliación: a pesar de que de media la satisfacción con las medidas de conciliación es de 7,3/10, hay varias observaciones que reflejan el descontento con las mismas (bolsa de horas para acompañamiento médico a menores, reducción de carga de trabajo en caso de reducción de jornada, teletrabajo, etc.).

- En la encuesta, hay un caso que dice haber sufrido acoso por razón de sexo en la organización. Este caso se considera resuelto satisfactoriamente.

EXTERNO:

- Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua participa en el Grupo Técnico Departamental para la Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial del Gobierno Vasco e integra la Red de Entidades Públicas para la Igualdad del Gobierno Vasco. Desde 2019, forma parte de Bai Sarea, la Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres. Esta red tiene un total de 62 entidades adheridas, de las cuales 8 son entidades públicas.

3. II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URA 2019-2022

El II Plan para la Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El II Plan para la Igualdad fija objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN PRIORIZADAS

Una vez finalizado el diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en URA, con la identificación de posibles líneas de actuación, se ha trabajado en una sesión de Berdintasun Taldea en la priorización de las líneas de actuación para este segundo ciclo de planificación, considerando como prioritarias las siguientes:

- Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción interna
- Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación.
- Integrar la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo en las políticas de salud laboral.
- Avanzar hacia la corresponsabilidad.
- Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente para la igualdad de trato y oportunidades
- Formar a todo el personal de la organización, incluido el personal político
- Establecer planes de trabajo para el personal con reducción de jornada por cuidado de familiares

- Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA
- Garantizar la paridad en los actos y eventos organizados por URA

3.2. VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAE

Además de las líneas de actuación referidas, se han tenido en cuenta los objetivos recogidos en el *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE,* y agrupados en cinco programas.

3.3. ESTRUCTURA

El II Plan para la Igualdad de URA recoge los objetivos a alcanzar y medidas a implantar en el periodo de vigencia del mismo, clasificados en los siguientes ejes de intervención, directamente relacionados con los ámbitos trabajados en el diagnóstico:

- **Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo**, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad.

- **Cultura empresarial comprometida con la igualdad**, de forma que se logre sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente para la igualdad de trato y oportunidades

- **Capacitación para la igualdad**, de forma que todo el personal de la organización tenga los conocimientos suficientes para incorporar el enfoque de género en su intervención.

- **Conciliación corresponsable,** para avanzar en el camino de la conciliación hacia la corresponsabilidad.

- **Comunicación**, para fomentar una cultura de la transparencia en la Agencia, de forma que las medidas que se tomen en la consecución de la igualdad sean conocidas por toda la plantilla, así como difundidas hacia el exterior.

3.4. DESARROLLO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

Para abordar las líneas de actuación señaladas en el apartado 3.1., se han definido cinco ejes de actuación y se han planteado las siguientes medidas a implantar en el periodo de vigencia del presente Plan:

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
MEDIDAS	
1.1.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del II Plan para la Igualdad.

1.2. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

1.3. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción interna.

1.4. Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación.

1.5. Integrar la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo en las políticas de salud laboral.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD

MEDIDAS

2.1. Destinar una partida presupuestaria específica a desarrollo de políticas de igualdad.

2.2. Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad.

2.3. Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente para la igualdad de trato y oportunidades.

2.4. Participar en estructuras de coordinación para la igualdad. URA como entidad colaboradora para la Igualdad

CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

MEDIDAS

3.1. Formar a todo el personal de la organización, incluido el personal político.

3.2. Informar sobre la oferta formativa existente en materia de Igualdad (cursos, jornadas, charlas…).

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDAS

4.1. Facilitar el avance desde la conciliación hacia la corresponsabilidad.

4.2. Establecer planes de trabajo para el personal con reducción de jornada por cuidado de familiares.

COMUNICACIÓN: CULTURA DE LA TRANSPARENCIA

MEDIDAS

5.1. Revisar los procesos de comunicación interna

5.2. Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA.

5.3. Difundir al exterior el II Plan de Igualdad.

5.4. Garantizar la paridad en los actos y eventos organizados por URA.

3.5. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

El grupo de trabajo **BERDINTASUN TALDEA**, lidera el proyecto de elaboración y seguimiento del segundo Plan y es responsable de la organización y coordinación de su implantación.

Este grupo está integrado por las siguientes personas de la empresa:

- María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
- Lorena Baranda, Responsable de Recursos Generales.
- Iraia San Saturnino Murua, Técnica de Comunicación.
- Naiara Ortiz de Zarate, Técnica de Personal.
- Esther Bernedo, Técnica de Planificación y Evaluación.
- Elena Bombín, Administrativa General.
- Andere Enbeita, Inspectora de Aguas.
- Francisco González, Técnico de obras hidráulicas y Delegado de Personal.
- Raúl Ramírez, Inspector de Aguas.
- Nerea Fernández Guerrero, Administrativa General.
- Marian Alonso, Jefa de la Oficina de Cuencas Cantábricas Occidentales.
- Alaitz Sobrón, Inspectora de Aguas

Las funciones que tiene el Grupo de Igualdad son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación al Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

En el seno de este grupo de trabajo**, la Responsable de Recursos Generales será quien realice las funciones de coordinación**.

Para la implantación del II Plan, el Grupo de Igualdad seguirá las pautas descritas en las fichas de medidas recogidas en el Anexo 1 así como la planificación temporal marcada en las mismas que, de forma global, se muestra en el siguiente cronograma:

		2019 Q1	2019 Q2	2019 Q3	2020	2021	2022
1.ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO							
1.1.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del II Plan para la Igualdad.						
1.2.	Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.						
1.3.	Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción interna.						
1.4.	Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación.						
1.5.	Integrar la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo en las políticas de salud laboral.						
2.CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD							
2.1.	Destinar una partida presupuestaria específica a desarrollo de políticas de igualdad.						
2.2.	Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad.						
2.3.	Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente para la igualdad de trato y oportunidades.						
2.4.	Participar en estructuras de coordinación para la igualdad. URA como entidad colaboradora para la Igualdad						
3.CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.							
3.1.	Formar a todo el personal de la organización, incluido el personal político.						
3.2.	Informar sobre la oferta formativa existente en materia de Igualdad (cursos, jornadas, charlas…).						
4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE							
4.1.	Facilitar el avance desde la conciliación hacia la corresponsabilidad.						
4.2.	Establecer planes de trabajo para el personal con reducción de jornada por cuidado de familiares.						
5. COMUNICACIÓN							
5.1.	Revisar los procesos de comunicación interna.						
5.2.	Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA.						
5.3.	Difundir al exterior el II Plan de Igualdad.						
5.4.	Garantizar la paridad en los actos y eventos organizados por URA.						

3.6. COMUNICACIÓN

El II Plan para la Igualdad de URA se comunicará a toda la plantilla. En este apartado se recogen los momentos e hitos claves:

- **Comunicación del II Plan para la Igualdad aprobado a toda la plantilla.**
  Una vez finalizado el II Plan para la Igualdad se comunicarán los objetivos y líneas de actuación principales, en presentaciones en cada una de las oficinas y a través de diferentes elementos comunicativos que se difundirán durante los seis meses posteriores a la aprobación del II Plan.
- **Comunicación anual del grado de avance en la implantación del II Plan para la Igualdad, y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.**
  Anualmente, una vez realizado el seguimiento del II Plan para la Igualdad, se informará de las principales acciones desarrolladas.
- **Comunicación de la evaluación del II Plan para la Igualdad de URA.**
  Finalizada la vigencia del II Plan para la Igualdad 2019-2022, se comunicarán los avances realizados en igualdad, así como las principales líneas de actuación a trabajar en el próximo Plan para la Igualdad.

3.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Bianualmente se realizará el **seguimiento específico del II Plan para la Igualdad**. La Agencia, como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, habrá de informar a Emakunde bianualmente sobre el grado de implantación del Plan. Se prevé coincidir el seguimiento del Plan con el cumplimiento de este compromiso, mediante la elaboración de un Informe de Seguimiento cada dos años. **Berdintasun Taldea asumirá la labor de coordinación y desarrollo del Informe de Seguimiento**.

Finalizada la vigencia del II Plan para la Igualdad, se realizará **la evaluación** del mismo, analizando el estado de ejecución del Plan, en base al seguimiento bianual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado, y en el impacto del mismo en cuanto a reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico y avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres.

ANEXO 1

DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URA

medida 1.1.

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
Objetivo específico **1.**	**Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo**, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad .
Medida 1.1.	**Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del II Plan para la Igualdad.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Se realizarán reuniones en todas las oficinas para comunicar la aprobación del II Plan para la Igualdad y presentar los principales objetivos y medidas del mismo. • Se diseñarán elementos comunicativos para remitir por mail, colgar en tablones o lugares estratégicos de la organización durante los meses siguientes a la presentación del II Plan. • Se realizarán reuniones periódicas cuatrimestrales de Berdintasun Taldea para realizar seguimiento del periodo anterior y planificar la implantación del siguiente. • Se enviarán comunicados internos en relación a medidas que vayan desarrollándose. • Bianualmente se realizará un informe de seguimiento: grado de implantación, resultados obtenidos, dificultades… Se informará a la plantilla sobre el seguimiento realizado. • Medida por trimestre, para reforzar y concienciar a la plantilla. Reforzar durante cada trimestre sobre medidas específicas, organizando en la medida de lo posible, actividades de refuerzo apoyándonos en el txoko lila. • Reuniones por oficina para poder trabajar sobre el plan y sobre el seguimiento del mismo, en base a las reuniones o tareas a realizar. Al finalizar la vigencia del II Plan, se realizará la evaluación del mismo, analizando el grado de realización y los resultados alcanzados, y se definirá un nuevo Plan para la Igualdad.
Cronograma	**Continua**
Responsable	• Iraia San Saturnino, Técnica de Comunicación.
Recursos necesarios	• Elementos comunicativos.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº comunicados internos relacionadas con el Plan para la Igualdad. • Nº Informes de Seguimiento.

medida 1.2.

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
Objetivo específico **1.**	**Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo**, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad
Medida 1.2.	**Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Se incluirá de forma sistemática la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo. • Todos los análisis referidos a la plantilla de URA se harán desagregando los datos por sexo. • Incluir la variable sexo en los formularios de la Agencia (por ej. solicitudes de procedimientos de Gestión del Dominio Público), en el caso de personas físicas.
Cronograma	**Continua**
Responsable	• María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
Recursos necesarios	• Aplicaciones informáticas adecuadas.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	• % de indicadores de gestión desagregados por sexo.

medida 1.3.

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
Objetivo específico **1.**	**Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo**, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad
Medida 1.3.	**Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción interna**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Ciudadanía.
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas. (Ley 4/2005. Artículo 20. 4.a) • Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios. (Ley 4/2005. Artículo 17.4) • Garantizar que en los tribunales de selección se mantenga una paridad entre los miembros. • Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo con el objeto de garantizar que aplican lenguaje no sexista.
Cronograma	**Continua**
Responsable	• María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
Recursos necesarios	• Aplicaciones informáticas adecuadas.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y Solicitantes • Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación y contratación
Indicadores de seguimiento y resultado	• Porcentaje de procesos selectivos que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su representación sea inferior al 40% • Porcentaje de procesos selectivos que en sus temarios, generales y específicos, incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres

medida 1.4.

ÁMBITO EXTERNO	
Objetivo específico **1.**	**Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo**, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad
Medida 1.4.	**Incluir Cláusulas para la Igualdad en la contratación**
Personas destinatarias	• Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Analizar qué contrataciones tienen un mayor impacto de género. • Identificar qué cláusulas para la igualdad se adecuan a la realidad contractual de URA. • Definir cláusulas y verificadores que favorezcan la respuesta de las empresas que concursan y la valoración por parte del personal de contratación. (Ley 4/2005. Artículo 20, apartados 2 y 3. Criterios de admisión, valoración y condiciones de ejecución en contratos y subvenciones). • Realizar una prueba piloto con determinadas contrataciones y valorar la respuesta de las empresas que concursan. • Realizar seguimiento de su grado de cumplimiento (responsables del contrato).
Cronograma	**2020-2021-2022**
Responsable	• María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
Recursos necesarios	• Guía “Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos”. • Guía para empresas sobre igualdad en la contratación.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	• % contrataciones externas anuales en la que se incluyen requerimientos de igualdad a empresas contratadas. • Grado de cumplimiento de empresas obligadas.

medida 1.5.

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
Objetivo específico **1.**	**Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo**, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad
Medida 1.5.	**Integrar la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo en las políticas de salud laboral.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Incluir entre las acciones de mejora identificadas en relación a la Política de Salud Laboral, la salud psicosocial y la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo • Recogida sistemática de datos sobre causas de absentismo y causas de accidentes desagregadas según sexo para su posterior análisis de género. • Introducir en la evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos la perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras, tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales. • En aquellos puestos que requieran ropa de trabajo se garantizarán las tallas adecuadas para cada diseño (mujer/hombre). • Proceder a la revisión y actualización del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo aprobado.
Cronograma	**Continua**
Responsable	• Lorena Baranda, Responsable de Recursos Generales.
Recursos necesarios	• Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo aprobado. • Documentación de Prevención de Riesgos Laborales (evaluación de riesgos).
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº acciones de mejora identificadas. • Nº acciones de mejora abordadas.

medida 2.1.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD	
Objetivo específico **2.**	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 2.1.	**Destinar una partida presupuestaria específica a desarrollo de políticas de igualdad.**
Personas destinatarias	• Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Destinar una partida presupuestaria específica a desarrollo de políticas de igualdad.
Cronograma	**Continua**
Responsable	• María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
Recursos necesarios	• Presupuesto
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	• Grado de cumplimiento: Ejecución del presupuesto

medida 2.2.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD	
Objetivo específico **2.**	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 2.2.	**Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	• Consolidar BT y tratar de buscar alguna otra forma de organizarnos dentro de URA que implique la participación y compromiso de la plantilla • Formación de los miembros de Berdintasun Taldea • Asistencia de la técnica de Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio • Sumar nuevos miembros a los grupos de interés y facilitar la formación específica en materia de igualdad a los nuevos miembros. • Incorporar a los grupos de interés personas de diferentes áreas de actividad.
Cronograma	**Continua**
Responsable	• Lorena Baranda, Responsable de Recursos Generales.
Recursos necesarios	• No se requieren.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde
Indicadores de seguimiento y resultado	• Reuniones llevadas a cabo en cada ejercicio • Participación de la plantilla en los actos organizados.

medida 2.3.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD	
Objetivo específico **2.**	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 2.3.	**Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente para la igualdad de trato y oportunidades.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	En relación a esta medida se desarrollarán las siguientes acciones: • Declarar explícitamente la necesidad de trabajar para la Igualdad como colectivo. • Envío de un email por la Dirección. • Inclusión en la web y memoria. • Diseñar un mensaje en relación al proyecto de igualdad de URA. Difundirlo a través de carteles en la entrada de cada oficina, twitter… • Habilitar y dinamizar espacios de comunicación y participación en relación a la Igualdad “Gafas Lilas”. • Difundir las campañas impulsadas por Instituciones y Organismos de Igualdad, por ejemplo, con motivo del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo, y del Día de la Violencia contra las Mujeres, 25 de noviembre. • Desarrollar periódicamente acciones de sensibilización hacia la igualdad para el conjunto de la plantilla. • Crear un espacio en la Intranet de “Berdintasun Taldea” para el intercambio de experiencias para toda la plantilla.
Cronograma	**2020-2021-2022**
Responsable	• Comunicación.
Recursos necesarios	• No se requieren.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº iniciativas realizadas. • Evaluación de las iniciativas por la plantilla.

medida 2.4.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD	
Objetivo específico **2.**	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 2.4.	**Participar en estructuras de coordinación para la igualdad. URA como entidad colaboradora para la Igualdad**
Personas destinatarias	• Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	URA continuará participando en dos estructuras de coordinación para la Igualdad de la Administración Pública del País Vasco: • Comisión intradepartamental del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial del Gobierno Vasco. • Red de Entidades Públicas para la Igualdad del Gobierno Vasco. • BAI SAREA (como "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres"). Esta participación supone la asistencia a las reuniones, la asunción de compromisos para el desarrollo de medidas del Plan Departamental en el primero de los casos, compartir la experiencia de URA en la gestión para la igualdad, etc. • Realización de una buena práctica anual
Cronograma	**Continua**
Responsable	• Lorena Baranda Gómez, Responsable de Recursos Generales.
Recursos necesarios	• No se requieren
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº comisiones o redes en las que participa. • Nº reuniones/año en las que se participa. • Nº compromisos adquiridos/año.

medida 3.1.

CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	
Objetivo específico **3.**	Impulsar la formación en igualdad de la plantilla
Medida 3.1.	**Formar a todo el personal de la organización, incluido el personal político**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	Se desarrollarán las siguientes acciones: • Las horas de formación en igualdad no computan dentro de las 40 horas anuales. • Revisar los puestos de trabajo, incluyendo aquéllos que precisen contenidos formativos en igualdad (p.ej. normalización lingüística, presupuestos, etc.). • Diseñar una formación específica para las personas que integran la Asesoría Confidencial en el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso sexista por razón de sexo. • Integrar la formación de igualdad en el Plan de Formación
Cronograma	**2020-2021-2022**
Responsable	• Naiara Ortiz de Zarate, Técnica de Personal.
Recursos necesarios	• No se requieren.
Presupuesto	• Presupuesto para formación. • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• % de trabajadores formados. • % de trabajadoras formadas.
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº acciones formativas en igualdad realizadas por la plantilla/año. • % de puestos de trabajo que requieren formación en Igualdad. • Nº personas trabajadoras que acuden a formación en igualdad al año, desagregado por sexo

medida 3.2.

CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	
Medida 3.2.	**Informar sobre la oferta formativa existente en materia de Igualdad**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	Se desarrollarán las siguientes acciones: • Se informará a la plantilla de las acciones formativas que puedan ser de interés. • Información sobre el II Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones.
Cronograma	**2020-2021-2022**
Responsable	• Naiara Ortiz de Zarate, Técnica de Personal.
Recursos necesarios	• No se requieren.
Presupuesto	• Presupuesto para la formación. • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	• % de puestos de trabajo que requieren formación en igualdad. • Nº de personas trabajadoras que acuden a formación de igualdad al año, desagregado por sexo.

medida 4.1.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
Objetivo específico **4.**	Fomentar una cultura y práctica de empresa corresponsable
Medida 4.1.	**Facilitar el avance desde la conciliación hacia la corresponsabilidad.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Educar y concienciar a la Dirección sobre la importancia de la corresponsabilidad y sobre los beneficios que genera en la organización. • Promoción de las medidas de conciliación y ayudas públicas que tenemos por Ley dentro de la plantilla para incrementar el porcentaje de hombres que se acoge a ellas. • Trabajar en el txoko lila sobre concepto de corresponsabilidad. • Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación. • Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles • Mantener la recogida y análisis desde la perspectiva de género de los datos de la plantilla respecto al uso de las medidas de conciliación. • Estudiar la posibilidad de desarrollar el teletrabajo en aquellos puestos en los que se pueda articular y las condiciones que se requieren para gestionarlo.
Cronograma	**2021-2022**
Responsable	• Berdintasun Taldea.
Recursos necesarios	• Espacio en el txoko lila • Guía de buenas prácticas en la corresponsabilidad.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial. • Tasa relativa de acogimiento a las distintas medidas y servicios de conciliación. • Satisfacción con la empresa en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº dificultades identificadas. • Nº líneas de mejora planteadas. • Nº consultas recibidas.

medida 4.2.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
Objetivo específico **4.**	Fomentar una cultura y práctica de empresa corresponsable
Medida 4.2.	**Establecer planes de trabajo para el personal con reducción de jornada por cuidado de familiares.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Difusión entre el personal de las posibilidades existentes de reducción de jornada y de las ayudas públicas relacionadas con éstas. • Plantear a la Dirección la problemática existente de las reducciones de jornada en las que no se reduce proporcionalmente la carga de trabajo. • Fomentar planes de trabajo en los que se estime con objetividad el trabajo que puede ser llevado a cabo dependiendo del tipo de reducción. • Informe del responsable de área en el momento de solicitud de la reducción de jornada, incluyendo análisis de cargas de trabajo y reparto proporcional.
Cronograma	**2021-2022**
Responsable	• Berdintasun Taldea.
Recursos necesarios	• Dedicación del personal integrante de Berdintasun Taldea. • Formación para el personal responsable
Presupuesto	Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Satisfacción del personal de URA con las medidas del I Plan de Igualdad • Nª de reducciones de jornada desagregadas por sexo.
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº dificultades identificadas. • Nº líneas de mejora planteadas. • Nº consultas recibidas.

medida 5.1.

COMUNICACIÓN	
Objetivo específico **5.**	Fomentar una cultura de la transparencia.
Medida 5.1.	**Revisar los procesos de comunicación interna.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	Para el desarrollo de esta medida: • Mayor hincapié a nivel de la organización en los procesos de comunicación interna, área transversal de la organización. • Seguir realizando encuestas puntuales • Continuidad del buzón de participación • Proactividad de Berdintasun Taldea a la hora de explicar su labor
Cronograma	**2020-2021-2022**
Responsable	• Iraia San Saturnino, Técnica de Comunicación.
Recursos necesarios	• Personal y coste económico de los cursos o de algún material necesario para la comunicación
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal. • Coste económico de los cursos o de algún material necesario para la comunicación
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Sentimiento de discriminación en los procesos de gestión de personas. • Satisfacción con la empresa en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento y resultado	• Número de áreas de mejora identificadas. • Número de mejoras introducidas en relación a la comunicación.

medida 5.2.

COMUNICACIÓN	
Objetivo específico **5.**	Fomentar una cultura de la transparencia
Medida 5.2.	**Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Para sistematizar el uso inclusivo del lenguaje: Actualización de los decálogos de uso inclusivo tanto de euskera como de castellano y recalcar la existencia de los mismos para su uso • Analizar todas las posibilidades de mujeres y hombres de cara a portavocías. • Actos formativos del personal de comunicación y representantes de la organización en los medios.
Cronograma	**Continua**
Responsable	• Comunicación.
Recursos necesarios	• Estrategia de Comunicación del Plan para la Igualdad. • Revisión de guías de comunicación inclusiva existentes.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Indicador de comunicación con perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento y resultado	• Decálogo elaborado. • Grado de conocimiento entre la plantilla.

medida 5.3.

COMUNICACIÓN	
Objetivo específico **5.**	Fomentar una cultura de la transparencia
Medida 5.3.	**Difundir al exterior el II Plan de Igualdad.**
Personas destinatarias	• Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	En relación a esta medida se desarrollarán las siguientes acciones: • Creación de encuestas para tener datos sobre el conocimiento del Plan en la ciudadanía y proveedores. • Ampliar el espacio de planes transversales como el de igualdad o el de euskera en la web con su incorporación completa dado que hasta ahora sólo se hace mención a su existencia • Inclusión de medidas para el conocimiento del plan para personal externo a la Agencia. • Generar material (tríptico) para dar a conocer el Plan a entidades colaboradoras y proveedoras.
Cronograma	**2020-2021-2022**
Responsable	• Comunicación.
Recursos necesarios	• No se requieren.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Indicador de comunicación corporativa con perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento y resultado	• Número de noticias, comunicaciones… en relación al proyecto del II Plan para la Igualdad. • Grado de conocimiento del compromiso con la igualdad de URA por las entidades e instituciones con las que colaboramos.

medida 5.4.

ORGANIZACIÓN	
Objetivo específico **5.**	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 5.4.	**Garantizar la paridad en los actos y eventos organizados por URA.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	En relación a esta medida se desarrollarán las siguientes acciones: • Incluir la perspectiva de género en los actos y eventos que organice URA y en los que sea partícipe. • Analizar todas las opciones de posibles ponentes mujeres u hombres de cara a la participación en conferencias y eventos. • Revisar la composición de los diferentes actos y eventos, internos y externos, para equilibrar la presencia de hombres y mujeres. • Fomentar mujeres especializadas en todas las áreas.
Cronograma	**2021-2022**
Responsable	• Comunicación.
Recursos necesarios	• No se requieren. • Formación al personal encargado de organizar actos y eventos.
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Tasa relativa de presencia mujeres/hombres
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº iniciativas realizadas.

elhuyar
ezagutuz aldatzea

BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2022-2025)

2021eko abendua

BRTA
BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE

AURKIBIDEA

1. SARRERA 2
   1.1. BRTAri buruz 2
   1.2. Berdintasun-diagnostikoa eta -plana zer diren 2
   1.3. Arau-esparrua 3
2. PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK 6
   2.1. Metodologia 6
   2.2. Egiturak 7
3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK 8
4. BRTAren BERDINTASUNERAKO I. PLANA 9
   4.1. Ekintza-plana 11
5. PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK 20
   5.1. Egiturak 20
   5.2. Plana garatzeko baliabideak 21
6. PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA 22
   6.1. Segimendua 22
   6.2. Ebaluazioa 23

1. SARRERA

1.1. BRTAri buruz

BRTA Euskadiko industria-erronkei erantzuteko eta ikerkuntzan eta teknologiaren garapenean nazioarteko erakunde lider handiekin lehiatzeko sortu da. Aliantzak euskal ikerketaren aitzindaria izatea du xede, Europan eta mundu osoan.

Basque Research and Technology Alliance Euskal Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Sareko 17 zentro-teknologiko eta ikerketa zentro kooperatibo, Eusko Jaurlaritza, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Foru Aldundien eta SPRI taldearen arteko lankidetza-hitzarmen baten bidez sortu zen 2019an. Sorreratik emakumeen eta gizonen berdintasunerako konpromisoa izan du bere izaeraren parte.

Zentzu honetan, zientzia eta teknologiaren eremuan aldaketarako eragile eta sustatzaile izan nahiko luke bere sarea osatzen duten erakundeei baliabideak eskainiz. Ildo horretatik eta koherentzia ariketa batean, Berdintasunerako Plana diseinatzeko prozesua abian jartzea erabaki zuten 2020an.

Prozesu horretako lehen urratsa, berdintasun-egoeraren Diagnostikoa osatzea izan zen, eta bertatik eratorritako ondorioetan oinarrituz, BRTAko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana diseinatu dugu. Prozesu horretan laguntzeko eta metodologikoki gidatzeko Elhuyarren laguntza teknikoa izan du BRTAk.

1.2. Berdintasun-diagnostikoa eta -plana zer diren

Egoeraren diagnostikoa

Diagnostikoaren helburua da jakitea zein den erakunde bateko emakumeen eta gizonen egoera berdintasunari dagokionez, edo erakundearen jarduerak zer nolako inpaktua duen emakumeen eta gizonengan, hobetzeko aukerak detektatzeko eta berdintasunaren aldeko esku-hartze global bat diseinatzeko. BRTA erakunde txikia da, baina bere jarduerak inpaktua du gizartean eta bereziki, sareko kide diren erakundeetan; hor dago bere eragiteko gaitasunaren gakoa. Hori dela eta, erakunde barrura begiratzeaz gain, bere jarduerari eta sareko kide diren erakundeetako errealitateari ere erreparatu diogu genero-ikuspegitik.

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako plana

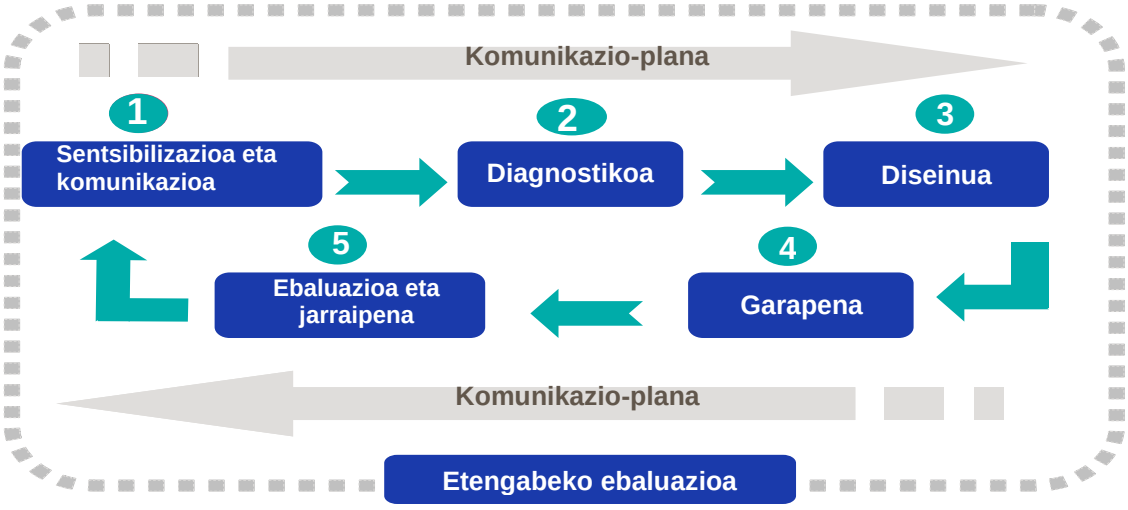
Erakundean eta erakundearen jardueraren bidez emakumeen eta gizonen berdintasun efektiboa lortzeko neurriak zehazten dituen dokumentua da. Ezinbestekoa da bi alderdi hauek kontuan izatea:

- Dokumentu operatiboa da, hau da, ekintza zehatzak egitera bideratua; ekintza horiek behar bezala ebaluatu behar dira, berdintasuna hobetzeko helburua betetzen ari dela ziurtatzeko.
- Dokumentu bizia da, eta irautekoa. Horrek esan nahi du erakundeak beti eduki behar duela indarrean berdintasunerako plan bat. Ez da tarteka egin behar den zerbait. Egoeraren bilakaeraren ondorioz, beharrezkoa izango da aldizka berdintasunerako plana berritzea, beste eremu batzuetako planekin egin ohi den bezala.

Berdintasunerako planen estrategia nagusia genero-ikuspegia txertatzean datza. Genero-ikuspegia aplikatzeak zera esan nahi du, plangintza-, garapen- eta ebaluazio-fase guztietan, emakumeen eta gizonen egoerak, baldintzak, beharrak eta nahiak sistematikoki aintzat hartzea, betiere desberdintasunak desagerrarazteko eta berdintasuna erakundearen politika eta jarduera guztietan sustatzeko helburu eta neurri espezifikoak txertatuz. Errealitatea genero-ikuspegitik aztertzeak hau dakar berekin:

- Emakumeen eta gizonen erlazioak aztertzerakoan egoten diren joera matxistak plazaratzea.
- Emakume eta gizonen desberdintasunen atzean dauden egitura-faktoreak identifikatzea, eta desberdintasun horiek eragiten dituzten arrazoiak antzematea.
- Genero-erlazioak birdefinitzea, emakumeen errealitatea, beharrak eta interesak kontuan hartuz eta emakumeak gizarteari egiten dioten ekarpenari balio handiagoa emanez.

Berdintasunerako planak lantzeko orduan, alderdi horiek guztiak hartzen dira aintzat. Jarraian, berdintasunerako plana egiteko egin beharreko urratsak jaso ditugu:



1.3. Arau-esparrua

4/2005 Legeak hasierako adierazpenean jasotzen duen modura, Emakumearen aurkako bereizkeria-era guztiak ezabatzeari buruzko Konbentzioak (NBEren Biltzar Nagusiak 1979ko abenduan onetsi zuen, eta Espainiar Estatuak 1984ko otsailean berretsi) emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa aldarrikatu zuen. Konbentzio horren 2. artikuluan, konpromiso hau hartu zuten NBEko kideek: “printzipio hori legeen bidez edo beste bitarteko egoki batzuek erabiliz benetan betearazten dela bermatzea”.

Beste alde batetik, 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdamgo Ituna indarrean jarri zenetik, emakumeen eta gizonen berdintasuna Europar Batasunaren funtsezko printzipio bilakatu da. Europar Batasunaren Ituneko 3.2. artikuluarekin bat, Batasuneko eta kide diren estatuetako politika eta ekintza guztietan integratu behar da emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak ezabatu eta berdintasuna sustatzeko helburua.

Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1. artikuluak, Espainiako Konstituzioan xedatutakoari aipamen bat eginez, berdintasunerako eskubidea eta sexuaren ziozko bereizkeriarik eza aldarrikatzen du. Horrez gain, hauxe dio Estatutuaren 9.2 artikuluak: herri-aginteek pertsonen eta taldeen berdintasunerako baldintzak sustatzeko eta hori lortzeko oztopoak ezabatzeko betebeharra dute, berdintasun hori benetan eta modu eraginkorrean gauzatu dadin.

Era berean, Eusko Legebiltzarrak Emakumearen Euskal Erakundea sortaraztearri buruzko 2/1998 Legea onartu zuen 1998ko otsailaren 5ean. Lege horren zioen adierazpenean jasotzen den bezala, lehen mailako gaitzat jo zen emakumeekin bereizkeriaz jokatzeko era guztiak benetan ezabatzea eta emakumeek gure Erkidegoko alor guztietan esku hartzeari bultza egiteko beharrezkoak izan daitezkeen neurriak hartzea; halaber, bere gain hartu zuen arlo horretan ekintza bateratuari indar egiteko lana ere.

2/1998 Legea garatze aldera, Eusko Jaurlaritzak, Emakunderen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko emakumeentzako ekintza positiboko zazpi plan onetsi ditu. Plan horietan EAEko herri-administrazioen esku-hartzearen oinarrizko gidalerroak jasotzen dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna bizitzako eremu guztietan bultzatzeari dagokionez. BRTAren Planak ere, erakunde publikoa den heinean, Emakunderen VII. Plan gidariak jarraitzen duen eskema bera jarraitzen du; hau da, hau hartu dugu ardatz EAE mailako erakunde publikoen estrategiarekin bat egin dezan.

Eusko Jaurlaritzak bata bestearen atzetik onartutako berdintasunerako planek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak enpresen barruan berdintasuna sustatzeko jasotzen dituen neurriak bultzatzeko eta garatzeko bidea eman dute. Lege horrek, besteak beste, 40. artikuluan, emakumeen eta gizonen berdintasuna barruko funtzionamenduan zein kanporako jardueran sustatzeko planak edo neurriak martxan jartzera behartzen ditu diru publikoz osatutako enpresak eta enpresa pribatuak (langile-kopuruaren arabera). Horrez gain, Plan horien jarraipena eta ebaluazioa egiteko mekanismoak zehaztera ere behartzen ditu. Aipatu beharra dago lege hau berritze prozesuan dagoela, eta balitekeela hurrengo urteetan BRTA bezalako izaera publikoko erakundeentzat betekizun gehiago ekartzea.

Gerora, 3/2007 Lege Organikoak, ildo beretik, berdintasunerako plan bat ezartzera behartu ditu 250 langiletik gorako enpresa guztiak.

Ideia bera jasotzen du 2007ko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak: legearen aurrean parekidetasun formala erabat aitortuta egon arren, errealitateak beste egoera bat erakusten digu. Horren adibide modura, adierazle hauek aipatzen dira: emakumeen aurkako indarkeria, soldatarekin lotutako diskriminazioa, alargun-pentsioekin lotutako diskriminazioa, emakumezkoen artean langabezia handiagoa izatea, emakumeen presentzia txikia erantzukizuneko postuetan (politikaren, kulturaren edota ekonomiaren alorrean), bizitza pertsonala, familiarra eta lana uztartzeko zailtasunak... Horiek guztiek garbi adierazten digute parekidetasuna lortzeke dagoen lana dela eta, horrenbestez, tresna berriak behar ditugula.

Errealitate horri erantzuteko, 3/2007 Lege Organikoak hainbat neurri jasotzen ditu. Besteak beste, aukera-berdintasunean oinarritutako lanerako eskubideaz hitz egiten da, kapituluz kapitulu honako gai hauekin lotutako edukiak jasoz:

- Tratu bera eta aukera-berdintasuna lan-munduan
- Berdintasuna eta bateragarritasuna.
- Berdintasun Planak enpresetan eta berdintasuna sustatzeko bestelako neurriak

- Berdintasunaren eremuan egindako lana saritzea

6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurrienak, orain arte erabilitako neurriak ez zirela eraginkorrak izan onartzen da, eta oinarrizko eskubideen bermea lortzeko ekintza berriak ezarri behar direla aitortzen da. Horretarako, legezko testuan bertan, hitzaurrean, honako hau jasotzen da:

> "Berdintasun-ezaren egoera horrek, zeina soldata-arrakalan ikusten den -ez baita murriztu azken urteotan-, Estatuak premiaz eta halabeharrez jardutea eskatzen du, biztanleen erdiak diskriminazio gogorra jasaten dutenez gero eta horien oinarrizko eskubideei eragiten zaienez gero. (...) Are gehiago emakumeek Industria Iraultza 4.0 delakoaren erronkari aurre egin behar diotenean; izan ere, genero-arrakalen erakusgarri da emakume-kopurua urria izatea zientziaren, teknologiaren, ingeniaritzaren eta matematikaren arloetan. Sortzen ari diren lanpostu berriak ondoen ordainduenak ere badira; horregatik, berdintasunaren aldeko politika publikoen bidez, emakumeak zientziaren, ikerketaren eta teknologiaren eremuetan sartzea eta garatzea eragozten duten oztopoak kendu behar dira".

Martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, lanean eta lanean emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak, Lege Organikoan jasota zeuden eskakizunak zehazten eta zabaltzen ditu.

6/2019 Errege Lege Dekretuan 3/2007 Lege Organikoa aldatzea planteatzen zen, besteak beste, berdintasunerako planak idazteko eskakizuna berrogeita hamar langile edo gehiagoko enpresei zabaltzeko, eta horiek erregistroan inskribatzeko betebeharra sortzeko. Eta aipatzen zen, halaber, erregelamendu bidez garatuko zirela Berdintasun Planen diagnostikoa, edukiak, irakasgaiak, soldaten auditoretzak, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak eta Berdintasun Planen Erregistroa, haien eraketari, ezaugarriei eta inskribatzeko eta eskuratzeko baldintzei dagokienez. Bi errege dekretu berriek alderdi horiek zehazten dituzte.

Berdintasun-planak eta horien erregistroa arautzen dituen urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboak erregistratu eta gordetzeari buruzko maiatzaren 28ko 73/2010 Errege Dekretuak eta emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretuak helburu hauek dituzte: batetik, berdintasunerako planak erregelamendu bidez garatzeko legezko agindua betetzea, eta, bestetik, berdintasun-planen erregistroa egitea eta ordainsarien arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu berdintasunerako eta bereizkeriarik ezerako eskubidea gauzatzeko berariazko neurriak ezartzea, hurrenez hurren. Errege dekretuen helburua berdintasun planen eraginkortasuna eta haien erregistroa bermatzea da, ordainsari berdintasuna barne.

2. PROZESUAREN NONDIK NORAKOAK

BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plan berria diseinatzeko prozesua 2021eko apirilean abiatu genuen.

Jarraian, hilabete hauetan ikuspegi metodologiko batetik prozesuan zehar egindako lana xehetasun gehiagorekin azalduko dugu.

2.1. Metodologia

Prozesua metodologikoki diseinatzeko IAP (Ikerketa Ekintza Parte-hartzailea) izenaz ezagutzen dugun metodologiaren oinarriak hartu ditugu kontuan. Xedea talde-hausnarketa eta talde-harremana bideratzeko prozesuak zabaltzea eta prozesu horien bidez, harremanak aldatzeaz gainera, posizionamenduak, egitasmoak eta estrategiak eraikitzea da.

Horrez gain, Emakundek markatutako irizpideak zein azken Errege Dekretuek jasotako betebeharrak jarraituz diseinatu eta garatu dugu BRTAko berdintasun egoeraren diagnostikoa eta Plana egiteko prozesua.

Datu-bilketa egiteko, informazio kualitatiboa eta kuantitatiboa erabili dugu. Izan ere, adierazle kuantitatiboak oso tresna baliotsuak dira hasierako egoera ezagutzeko, baina informazio kualitatiboa erabiliz, egoera ezagutzeaz gain, egoera hori hobeto interpretatu eta ulertu ahal izan dugu.

Hauek dira datu-bilketa egiteko erabili ditugun informazio-iturriak:

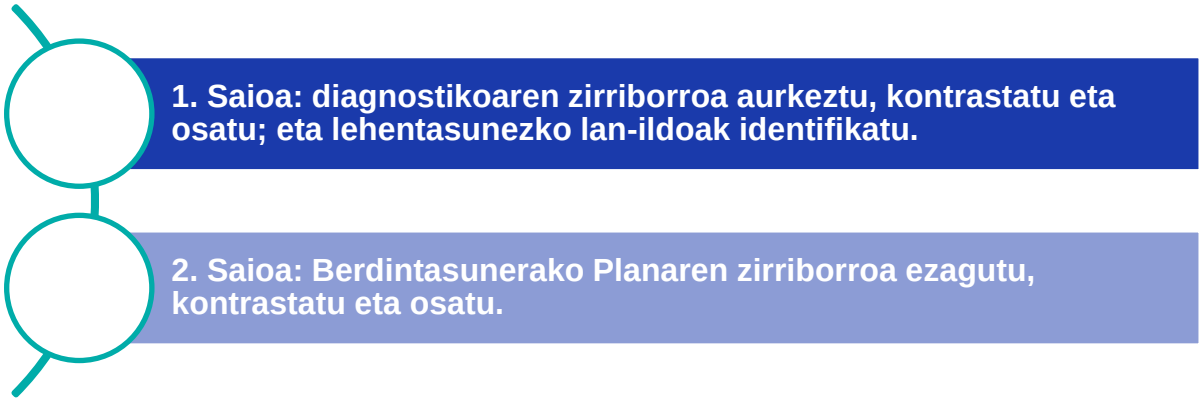
- **Erakundeko pertsonei buruzko datu kuantitatiboen bilketa eta analisia**: emakumeak eta gizonak Erakundean nola banatzen diren, lanaldiak, bateragarritasun-neurrien erabilera, etab. 2020ko datuak jaso eta aztertu ditugu.
- **Erakundeari buruzko dokumentu, txosten nahiz euskarrien azterketa**: webgunea, memoriak, komunikazio-kanalak…
- **Sareko kideei galdetegia**: BRTA sarea osatzen duten erakunde guztiek beraien behar eta pertzepzioak adierazteko aukera izan dute.
- **Sakoneko elkarrizketak**. 3 talde-elkarrizketa egin ditugu: bat BRTAko langileekin, eta beste biak sareko zentro-mota ezberdinekin.
- **Diagnostikoaren kontraste-saioa**: Berdintasun Batzordeko kideek hartu dute parte. Horrekin batera, talde-elkarrizketetan parte hartu duten pertsonei zirriborroa bidali zaie beraien ekarpenak egiteko.

2.2. Egiturak

BRTAk Berdintasunerako I. Plana diseinatzeko prozesua gidatzeko, bi lan-egitura sortu ditu:

- **Talde eragilea:** prozesua martxan jarri, eta kudeatzeaz arduratu den egitura da. Larraitz Perez Martinez, Rikardo Buenok parte hartu dute Elhuyarreko teknikariarekin batera. Prozesuan zehar 4 bilera egin ditu gune honek.
- **Berdintasun Batzordea:** Diagnostikoaren kontraste-saioan parte zuen Berdintasun Batzordeak. BRTA egitura osatzen duten 4 pertsonek parte hartzen dute: Garbiñe Manterolak, Jon Kepa Gerrikagoitiak, Larraitz Perezek eta Rikardo Buenok.

  Berdintasun Batzordeak bi lan-saio egin ditu, gai hauek lantzeko:



3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIO NAGUSIAK

Diagnostikoa aparteko txosten batean jaso badugu ere, hona hemen bertatik ateratako ondorio nagusiak. Ondorio hauek Berdintasun batzordearekin adostuak izan dira eta hauek izan dira, gainera, Berdintasunerako Plana lantzeko aintzat hartu ditugunak.

1. BRTA erakunde txikia eta eratu berria da, egiturazko arazo nabarmenik antzeman ez dugun arren, barrura begirako lanketa batzuk egitea komeniko litzateke: hala nola, jazarpen-protokoloa lantzea, edo komunikazio barneratzailerako irizpideak adostea.

2. BRTAk berdintasun-eragile izateko nahia adierazi du, eta zentzu horretan, sarearen bidez eragiteko aukera handia duela antzeman dugu.

    - Sareko erakundeen arteko elkarlanerako bideak sustatuz.
    - Zientzia eta teknologia eremuko egiturazko arazoei erantzuteko ekimen berritzaileak martxan jarriz.
    - Sareko erakundeei berdintasunean aurrerapausoak emateko bideak eskainiz.

4. BRTAren BERDINTASUNERAKO I. PLANA

BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planak 4 urteko iraunaldia izango du, hain zuzen ere, 2022tik 2025era bitarte.

BRTAren Berdintasun Planak Emakunderen VII. Planaren eskema jarraitzen duen heinean, 4 ardatzetan banatzen da. Lau ardatz horien edukiak jarraian azalduko baditugu ere, Planaren dimentsioa irudikatzeko komeni da aipatzea 9 programa, 20 helburu eta 47 ekintza jasotzen dituela.

Honako hauek dira BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren ardatz bakoitzeko programak, helburuak eta ekintza-kopurua:

1. ardatza: GOBERNU ONA	**1. programa: KONPROMISO POLITIKOA**	1.1. BRTAren misio, bisio eta balioetan berdintasunaren helburua txertatzea	2 ekintza
		1.2. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea	4 ekintza
		1.3. Berdintasunerako Plana gauzatzeko bitartekoak jartzea	2 ekintza
	2. programa: TREBAKUNTZA	2.1. BRTAko langileak berdintasunean trebatzea, berdintasuneko trebakuntza espezializatua eskainiz	2 ekintza
	3. programa: GENERO-IKUSPEGIA LAN PROZEDURETAN ETA JARDUERETAN	3.1. Inprimaki, erregistro eta datu-baseetan sexuaren aldagaia txertatzea, hau da, sexuaren arabera bereizitako datuak jasotzea	3 ekintza
		3.2. Datuak genero-ikuspegitik aztertzea/irakurtzea	2 ekintza
		3.3. Berdintasun-ikuspegia txertatzea komunikazioan	3 ekintza
		3.4. BRTA egiten dituen kontratuetan berdintasun klausulak txertatzea	2 ekintza
		3.5. BRTAko jarduera nagusietan genero-ikuspegia txertatzea, emakumeei eta beren lanari ikusgarritasuna emateko	4 ekintza
	4. programa: KOORDINAZIOA ETA ELKARLANA	4.1. Berdintasuneko lana partekatzea eta koordinatzea sare-mailan	2 ekintza
		4.2. Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin berdintasunaren eremuko lana koordinatzea	4 ekintza
		4.3. Emakundek sustatutako erakundeen arteko sarean (Bai Sarean) parte hartzea	2 ekintza
		4.4. Nazioarteko erakunde eta eragileekin berdintasun-politikak partekatzea eta sinergiak baliatzea	1 ekintza
	5. programa: PARTE-HARTZEA ETA ERAGINA	5.1. BRTAren zuzendaritzan emakumeen gutxieneko partaidetza bermatzea	1 ekintza
		5.2. BRTAk antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzea	2 ekintza
			36 ekintza

2. ardatza: EMAKUMEEN AHALDUNTZEA	**6. programa: EMAKUMEEN AHALDUNTZE PERTSONAL ETA KOLEKTIBORAKO LAGUNTZA**	6.1. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea	2 ekintza
	7. programa: EMAKUMEEN AHALDUNTZE SOZIAL ETA POLITIKORAKO LAGUNTZA	7.1 Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan	4 ekintza
			6 ekintza
3. ardatza: EKONOMIA ETA GIZARTE-ANTOLAMENDUA ALDATZEA	**8. programa: ZAINKETEN EKONOMIA FEMINISTA**	8.1. Erakundeetako zuzendarien eta arduradun nagusien jardueraren inguruko hausnarketa sustatzea, bizitza jasangarriak izan ditzaten eta kontziliazio erantzunkidearen eremuan eredugarri izan daitezen	1 ekintza
		8.2. Erakundeetan maila guztietako ikerlari eta teknikariekin kontziliazio erantzunkidea sustatzeko ekimenak eta hausnarketa sustatzea	2 ekintza
			3 ekintza
4. ardatza: EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK	**9. programa: KALTEA DETEKTATZEA ARTATZEA ETA KONPONTZEA**	9.1. Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloa lantzea	2 ekintza
			2 ekintza

4.1. Ekintza-plana

Hurrengo orrietan, BRTAren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren ekintzak jaso ditugu, eta baita horiek aurrera eramateko aurreikusitako kronograma eta arduradunak ere. Edozein modutan, erakundeak guzti hori exceleko tresna batean jasota izango du eta hori erabiliko du, aurrerago azalduko dugun bezala, Planari segimendua egin eta urteko kudeaketa planak prestatzeko.

1.ARDATZA. GOBERNU ONA

1.programa: Konpromiso politikoa						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	**EKINTZAK**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**ARDURADUNA (K)**
1.1. BRTAren misio, bisio eta balioetan berdintasunaren helburua txertatzea	1.1.1. Webgune berrian, BRTAren aurkezpenean berdintasunarekiko konpromisoa txertatu.	x				Garbiñe
	1.1.2. Aurkezpenetan berdintasunarekiko konpromisoa txertatu.	x				Garbiñe
1.2. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea	1.2.1. Berdintasunerako Plana abiatu.	x				Larraitz
	1.2.2. Berdintasunerako Plana garatzen dela bermatu eta segimendua egin.	x	x	x	x	Larraitz
	1.2.3. Berdintasunerako Planaren segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza-gakoen inpaktu adierazleak jasoz. Urtean behin, urte bukaeran, memoriarako datuak biltzearekin batera.	x	x	x	x	Larraitz
	1.2.4. Planaren indarraldiaren erdian tarteko ebaluazioa egin; eta bukaeran Planaren azken ebaluazioa egin.				x	Larraitz
1.3. Berdintasunerako Plana gauzatzeko bitartekoak jartzea	1.3.1. Planaren arduraduna izendatu.	x				Rikardo
	1.3.2. Berdintasun Batzordean Planaren segimendua egin. Urtean behin.	x	x	x	x	Rikardo

2.programa: Trebakuntza						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	**EKINTZAK**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**ARDURADUNA (K)**
2.1. BRTAko langileak berdintasunean trebatzea, berdintasuneko trebakuntza espezializatua eskainiz	2.1.1. Trebakuntza espezifiko interesgarriak identifikatu eta egin: hala nola, hizkuntzaren erabilera berdinzalea, genero-ikuspegia kudeaketan nola txertatu, pertsonen hautaketa genero-ikuspegiz nola egin...	x				Rikardo Larraitz
	2.1.2. Langileen eta sareko kideen beharretara egokitutako trebakuntza-plana diseinatu trebakuntza espezifiko interesgarriekin.	x				Rikardo Larraitz

3.programa: Genero-ikuspegia lan prozeduretan eta jardueretan						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	**EKINTZAK**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**ARDURADUNA (K)**
3.1. Inprimaki, erregistro eta datu-baseetan sexuaren aldagaia txertatzea, hau da, sexuaren arabera bereizitako datuak jasotzea	3.1.1. Informazioa jasotzeko erabiltzen diren inprimaki eta erregistroak bildu (dirulaguntzak, programak, BRTA sareko ekimenak…)	x				Larraitz
	3.1.2. Inprimaki eta erregistro horietan sexuaren aldagaia nola txertatu zehaztu eta sexuaren aldagaia txertatu. Irakurketa integralagoak egiteko beste aldagairik txertatu behar den aztertu (adina, jatorria, dibertsitate funtzionala…).	x				Larraitz
	3.1.3. Inprimakien eta erregistroen bidez jasotako informazioa kudeatzeko erabiltzen diren datu-baseak eta abarrak aztertu eta horietan sexuaren aldagaia txertatu.		x			Larraitz
3.2. Datuak genero-ikuspegitik aztertzea/irakurtzea	3.2.1. Sexuaren arabera bereizita bildutako datuak aztertu genero-ikuspegitik eta, beharrezkoa bada, neurri zuzentzaileak zehaztu. Urtean behin, kudeaketa-planerako.	x	x	x	x	Jon Kepa

	3.2.2. BRTAren urte bukaerako Asanblada Orokorrean, egindako ekimenen inguruko datuak sexuaren arabera bereizita aurkeztu (adib, asistentzia datuak, etab)	x	x	x	x	Jon Kepa
3.3. Berdintasun-ikuspegia txertatzea komunikazioan	3.3.1. BRTAko komunikazio berdizalerako irizpideak zehaztu, eta dekalogo edo gida batean jaso.	x				Garbiñe
	3.3.2. Komunikazio berdinzaleari buruzko trebakuntza-saio praktikoa antolatu.	x				Garbiñe
	3.3.3. Sortutako euskarria (gida edo dekalogoa) BRTA sarean partekatu.	x				Garbiñe
3.4. BRTA egiten dituen kontratuetan berdintasun klausulak txertatzea	3.4.1. Kontratuetan klausula sozialak eta bereziki berdintasuneko klausulak txertatzeko dauden aukerak aztertu.		x			Rikardo Larraitz
	3.4.2. Kontratuetan berdintasun klausulak eta klausula sozialak orokorrean integratzen hasteko lanketa abiatu.		x			Rikardo Larraitz
3.5. BRTAko jarduera nagusietan genero-ikuspegia txertatzea, emakumeei eta beren lanari ikusgarritasuna emateko	3.5.1. **Genero-ikuspegia ikerketan:** genero-ikuspegia ikerketan txertatzearen garrantziaz sentsibilizatzeko hitzaldi/saioa antolatu sareko kideei begira.		x	x		Garbiñe
	3.5.2. **Genero-ikuspegia ikerketan:** genero-ikuspegiz egindako ikerketei ikusgarritasuna emateko bideak pentsatu eta landu.		x	x	x	Garbiñe
	3.5.3. **Genero-ikuspegia kudeaketan**: genero-ikuspegia kudeaketan txertatzeari buruzko trebakuntza antolatu, sarean parte hartzen duten erakundeetako kudeatzaile eta BRTAko kideei zuzendutako saioa izango da.			x		Garbiñe
	3.5.4. **Genero-ikuspegia kudeaketan**: Europako HRS4R logoa aztertu, eta European Researcher Act and Code delakoa sinatzea baloratu. Interesgarria bada, HRS4Rrekin bat egin, eta egindakoaren berri zabaldu BRTA sarean.	x				Garbiñe

4.programa: Koordinazioa eta elkarlana						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	**EKINTZAK**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**ARDURADUNA (K)**
4.1. Berdintasuneko lana partekatzea eta koordinatzea sare-mailan	4.1.1. **BRTAk berdintasun gaietarako sarea sortu:** erakunde bakoitzeko berdintasun-arduradunak parte hartuko luke, urtean behin batuko litzateke, eta lantalde tematikoak sortu litezke gai espezifikoekin. Helburuak lirateke: elkarren arteko koordinazioa erraztea ekimenak, hitzaldiak, ikastaroak etab. errazago eta era eraginkorragoan antolatu eta dinamizatu ahal izateko.	x				Larraitz
	4.1.2. **Praktika onak partekatzeko espazioa martxan jarri (birtuala izan daiteke).** BRTA barneko erakundeek martxan jarritako ekimen arrakastatsuak partekatzeko aukera izango lukete, eta tematikoki antolatu ahalko litzateke. Arlo posibleak: genero-ikuspegia ikerketan nola txertatu, kontziliazioa, guraiza efektuari aurre egiteko estrategiak...	x				Larraitz
4.2. Eusko Jaurlaritzako Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin berdintasunaren eremuko lana koordinatzea	4.2.1. BRTAren Plana aurkeztu, eta Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarena ezagutu.	x				Rikardo Larraitz
	4.2.2. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin elkarlanean garatu daitezkeen ekintzak identifikatu eta elkarlanean aritu.	x				Rikardo Larraitz
	4.2.3. Urtean behin Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurumen Sailarekin erakunde bakoitzaren Planaren nondik norakoak partekatu, eta elkargune posibleak bilatu.	x	x	x	x	Rikardo Larraitz
	4.2.4. Sail berarekiko lotura duten beste erakundeekin SPRI, IHOBE, EVE, URA… berdintasunaren eremuan elkarlanean aritzeko aukerak aztertu.		x	x	x	Rikardo Larraitz

4.3. Emakundek sustatutako erakundeen arteko sarean (Bai Sarean) parte hartzea	4.3.1. Emakunderen erakunde laguntzaile izateko baldintzak betetzen ditugun aztertu, eta hala balitz, ziurtagiria lortzeko prozedura martxan jarri.			x	x	Larraitz
	4.3.2. Erakunde laguntzaile ziurtagiria lortuz gero, Bai Sareako bileretan parte hartu antolatzen diren bilera, jardunaldi edota trebakuntza-saioetan parte hartuz, gaiaren arabera dagokion pertsona hautatuz.				x	Larraitz
4.4. Nazioarteko erakunde eta eragileekin berdintasun-politikak partekatzea eta sinergiak baliatzea	4.4.1. Hitzarmenak/harremanak ditugun eragileei BRTAren berdintasun-politikaren berri eman eta beraien politikak ezagutu. Besteengandik ikasteko aukera.		x	x	x	Rikardo

5.programa: Parte-hartzea eta eragina						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	**EKINTZAK**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**ARDURADUNA (K)**
5.1. BRTAren zuzendaritzan emakumeen gutxieneko partaidetza bermatzea	5.1.1. Zuzendaritza Batzordean helburua partekatu eta neurririk ezar daitekeen aztertu.		x			Rikardo
5.2. BRTAk antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzea	5.2.1. BRTAk antolatzen dituen hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen artean osaera orekatua bermatzeko neurriak zehaztu eta zerbait antolatzen den bakoitzean kontuan hartu.	x				Denok
	5.2.2. Antolatutako hitzaldi, jardunaldi eta ekimenetako gonbidatuen erregistroa jaso eta honi segimendua egin, beharrezkoa balitz neurri zuzentzaileak aplikatuz.		x	x	x	Denok

2.ARDATZA. EMAKUMEEN AHALDUNTZEA

6.programa: Emakumeen ahalduntze pertsonal eta kolektiborako laguntza						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	**EKINTZAK**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**ARDURADUNA (K)**
6.1. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzeko laguntza ematea	6.1.1. **Trebakuntza-programa martxan jarri,** tarteko arduradun izateko aukera luketen emakumeen trebakuntza eta ahalduntzera bideratuta legoke, eta ahalduntze pertsonala eta autoestimua landuko dira; eta paraleloan kudeaketa edo ardura-postuetan aritzeko beharrezko baliabideak eskainiko zaizkie (UPV/EHUk unibertsitate-mailan martxan duen programa kontsultatu liteke inspirazio gisa).		x			Larraitz
	6.1.2. Emakumeen genero-kontzientzia, autoestimua eta autonomia garatzearen garrantziaz sentsibilizatzeko komunikazio-ekimena pentsatu, eta martxan jarri.			x		Larraitz

7.programa: Emakumeen ahalduntze sozial eta politikoari laguntzea						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	**EKINTZAK**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**ARDURADUNA (K)**
7.1 Emakumeek gizartean parte har dezaten sustatzea, eremu eta gune guztietan	7.1.1. **Mentoring programa martxan jarri.** Doktoregoa egiten dabiltzan emakumezko ikerlariei edo/eta teknikariei zuzendua, Post-doc osteko ibilbideaz eta aukerez jabetzeko aukera izango dute. Erakunde ezberdinek parte hartuko luketenez, aukera legoke industrian zein arlo akademikoagoan lan egiten duten emakumeen berri izan, eta beraien bide-orri propioa diseinatzeko bidelaguna izatekoa.	x	x	x	x	Rikardo Larraitz

	7.1.2. Emakumeen lana aitortzeko dauden egun, sari eta ekimenetan proaktiboki parte hartu.	x	x	x	x	Rikardo Larraitz
	7.1.3. Sareko gizonei zuzendutako berdintasunaz sentsibilizatzeko saioa antolatu (adibidez, Gizonduz programako edukien bidez)	x				Rikardo Larraitz
	7.1.4. **Emakumeak Zientzian ekimena** EAE mailakoa bilakatzeko proposamena egin sarean parte hartzen dabiltzan erakundeei.		x	x	x	Rikardo Larraitz

3.ARDATZA. EKONOMIA ETA GIZARTE-ANTOLAMENDUA ALDATZEA

8.programa: Zainketen ekonomia feminista						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	**EKINTZAK**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**ARDURADUNA (K)**
8.1. Erakundeetako zuzendarien eta arduradun nagusien jardueraren inguruko hausnarketa sustatzea, bizitza jasangarriak izan ditzaten eta kontziliazio erantzunkidearen eremuan eredugarri izan daitezen	8.1.1. BRTAko arduradunen jokabide-kodea landu eta sareko erakundeei horren berri eman, ezagutu dezaten eta, nahi izanez gero beraienean ere bidea jorratzen has daitezen. Adibidez, e-mailak lanorduz kanpo jasoz gero, erantzun beharra ez sentitzeko mezua txertatuta sinaduretan; edo mezuak lanorduetan jasotzeko programatuz, laneko bilerak egiteko lanorduak zehaztuz, etab.			x		Larraitz
8.2. Erakundeetan maila guztietako ikerlari eta teknikariekin kontziliazio erantzunkidea sustatzeko ekimenak eta hausnarketa sustatzea	8.2.1. Kontziliazio erantzunkidea sustatzeko sareko kideek martxan jarritako ekimenen berri jaso, eta sarean partekatu.			x		Larraitz
	8.2.2. Beharrak identifikatzeko inkesta zabaldu BRTAko sareko kideen ikertzaileen artean, emaitzak aztertu eta sentsibilizaziorako baliatu. Horrekin batera, identifikatutako hutsuneetan eragiteko politikak diseinatzeko espazioa sortu.			x	x	Larraitz

4.ARDATZA. EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIARIK GABEKO BIZITZAK

9.programa: Kaltea detektatzea artatzea eta konpontzea						
HELBURU ESTRATEGIKOAK	**EKINTZAK**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**ARDURADUNA (K)**
9.1. Sexu-jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako prebentzio- eta laguntza-protokoloa lantzea	9.1.1. Ekonomiaren Garapen, Jasangarritasun eta Ingurugiro Sailarekin helburua partekatu eta Sailak protokolorik baduen ezagutu.		x			Larraitz
	9.1.2. BRTAko protokoloa landu eta sareko kideei aurkeztu.		x			Larraitz

5. PLANA GARATZEKO EGITURAK ETA BALIABIDEAK

5.1. Egiturak

BRTAk lantalde txikia du eta lan-karga handia. Ondorioz, ezinbesteko ikusten dugu Plana garatzeko jada sortuta dituzten egiturez baliatzea, eta egiten dituzten lanketa guztietan Planarekin lotutako ekintzen lanketa egitea, zeharlerrotasunez.

Edonola ere, Plana abiatzeko eta garatzeko beharrezko jo dugu **Planaren ardura izango duen pertsona bat izendatzea**; Larraitz Perez izango da Planaren arduraduna. Planaren arduraduna izango da Planari segimendua egingo diona eta ekintza ezberdinak koordinatuko dituena.

Planaren koordinazioa eta segimendua lantaldeko bileretan ere, dagokionean. Halere, urtean behin Planaren segimendua eta ebaluazioari tarte eta lanketa berezia eskainiko zaio Berdintasun Batzordean, egindakoaren balantzea egiteko eta hurrengo urteko jarduera zehazteko. Taula honetan jaso ditugu Berdintasun Batzordeko partaideen profila, Batzordearen zereginak eta funtzionamendua:

BERDINTASUN BATZORDEA
PROFILA
▪ Planaren arduraduna ▪ BRTAko lankide guztiak.
ZEREGINAK
▪ Urteko kudeaketa-planari ekarpenak egitea eta onartzea. ▪ Planaren garapenaren segimendua eta balorazioa egitea.
FUNTZIONAMENDUA
▪ Urtean behin elkartuko da.

Horrez gain, lanketa konkretuak egiteko beharrezkoa izango da berariazko lantaldeak sortzea; edozein modutan, behin lanketa egindakoan talde horiek desagertzea aurreikusten dugu:

BERARIAZKO LANTALDEAK
PROFILA
▪ Ekintza zehatz horren arduraduna ▪ Lanketa jakinetarako egokiak izan daitezkeen pertsonak (BRTAko langileak edota sareko kideak) ▪ Sareko erakundeetako Berdintasun arduradunak, hala dagokionean. ▪ Beharrezkoa denean, kanpo-aholkularitza
ZEREGINAK
▪ Planaren garapenarekin lotutako lanketa zehatzak egitea.
FUNTZIONAMENDUA
▪ Lanketa espezifikoak egiteko sortuko dira, eta behin lanketa egindakoan, desagertu egingo dira. Nolanahi ere, lantaldeak martxan jarritakoan zehaztuko da horien funtzionamendua, egin beharreko lanaren arabera.

5.2. Plana garatzeko baliabideak

BRTAk Berdintasunerako I. Plana gauzatu ahal izateko beharrezkoak diren baliabideak aurreikusiko ditu urtero:

- Dagozkien **lanorduak** esleituko dizkie Planean modu aktiboan parte hartuko duten pertsonei eta, batez ere, Planaren ardura izango duen pertsonari.
- Planaren **arduradunari trebakuntza** eskainiko dio, edo era horretako lanak egiteko gaitasuna duen aholkularitza-enpresa baten zerbitzuez baliatuko da.
- BRTAk aurrekontu zehatz bat izango du urtero, Planean jasotako ekintzak garatu ahal izateko.

6. PLANAREN SEGIMENDUA ETA EBALUAZIOA

6.1. Segimendua

Oso garrantzitsua da Planaren etengabeko segimendua eta ebaluazioa egiteko sistema bat zehaztea. Planaren arduradunak, Berdintasun batzordearen laguntzarekin, kronograman jasotako neurrien segimendu jarraitua egingo du, Planaren Excel dokumentuan bertan. Segimendu horren bidez aurreikusitako ekintzen betetze-maila ezagutuko dugu urtez urte.

Ekintzen betetze-maila modu sinplean jasoko dugu urtero: ekintzak erabat burutu diren, garatze bidean dauden, hasi ez diren edo epea egokitu den erregistratuz. Horrez gain, urte bakoitzean betetze-maila erregistratzeaz gain, ekintza bakoitzarekin lotuta zer egin den ere erregistratu ahal izango dugu, betetze-mailaren ondoan oharrak jasoz.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana (2022-2025)

Emakunderen VII. Planaren ardatzak	HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	2022	2023	2024	2025	ARDURADUNA (K)	EKINTZA-GAKOA	ADIERAZLEAK	BETETZE-MAILA 2022	Oharrak
I. programa: KONPROMISO POLITIKOA	1.1. BRTAren misio, bisio eta balioetan berdintasunaren helburua txertatzea	1.1.1. Webgune berrian, BRTAren aurkezpenean berdintasunarekiko konpromisoa bertatu.	x						Webgunean berdintasunarekiko konpromisoa bertatu izana: bai/ez	EGIN DA	
		1.1.2. Aurkezpenetan berdintasunarekiko konpromisoa bertatu.	x						BRTAri buruzko aurkezpen institucionaletan berdintasunarekiko konpromisoa bertatu izana: bai/ez	GARATZE BIDEAN	
	1.2. Berdintasunerako Plana garatzea, segimendua egitea eta ebaluatzea	1.2.1. Berdintasunerako Plana abiatu.	x						Berdintasun Planaren lehenengo urteko betetze-maila	EZ DA HASI	
		1.2.2. Berdintasunerako Plana garatzen dela bermatu eta segimendua egin.	x	x	x	x			Berdintasun Planaren lehenengo urteko betetze-maila	EPEA EGOKITU DA	
		1.2.3. Berdintasunerako Planaren segimendua egin, ekintzen betetze-maila neurtuz eta ekintza-gakoen inpaktu adierazleak jasoz. Urtean behin, urte bukaeran, memoriarako datuak biltzearekin batera.	x	x	x	x			Urte bukaerako Berdintasun Planaren garapenaren memoria egin izana: bai/ez		
		1.2.4. Planaren indarraldiaren bukaeran Planaren ebaluazioa egin.				x			Ebaluazioa egin izana: bai/ez		
	1.3. Berdintasunerako Plana gauzatzeko bitartekoak jartzea	1.3.1. Planaren arduraduna izendatu.	x						Arduradunaren hautaketaren berri emateko mezua, edo erabakia hartu den bilerako akta		
		1.3.2. Berdintasun Batzordean Planaren segimendua egin. Urtean behin.	x	x	x	x			Berdintasun Batzordeko bilerako akta		
	2.1. BRTAko langileak berdintasunean trebatzea.	2.1.1. Trebakuntza espezifiko interesgarriak identifikatu eta egin: hala nola, hizkuntzaren erabilera berdinzalea, genero-ikuspegia kudeaketan nola txertatu, pertsonen hautaketa	x						Trebakuntzetan parte hartu duten pertsonak (sexuaren arab. Bereizita) eta gaika trebakuntza-arloko eskaini		

Garatzen ari garen Planaren eragina edo inpaktua ezagutzeko, bestetik, ekintza gakoen inpaktu-adierazleak zehaztu ditugu inpaktu-adierazleen taulan (ikus Exceleko dokumentua). Taula hori urtean behin osatuko da adierazleen bilakaera ezagutzeko. Modu horretan, lantzen ari garen ekintzen arrakasta-maila ezagutu ahal izango dugu eta neurri zuzentzailerik ezarri behar dugun erabaki.

Jarraipenerako adierazleak	2022		2023		2024		2025	
1) BRTAko lantaldeen osaera	Emak. kop.	Giz.kop.	Emak. kop.	Giz.kop.	Emak. kop.	Giz.kop.	Emak. kop.	Giz.kop.
2) Komunikazio berdinzalerako dekalogo edo gida sortu izana: bai /ez								
3) **Genero-ikuspegiz egindako ikerketa:** zabaldutako ikerketa kop. (eboluzioa)								
4) **Genero-ikuspegia kudeaketan:** ekimenarekin bat egin duen erakunde kop.								
5) BRTAko berdintasun gaietarako sarean parte hartzen duten erakunde kopurua, partzuergoko kideekiko (%)								
6) Praktika onak partekatzeko espazioan partekatutako praktika on kop. (guztizkoa, eboluzioa)								
7) Kontziliazio erantzunkidea sustatzeko martxan jarritako ekimen kop.								
8) Mentoring-programako partaide kop.	Emak. kop.	Giz.kop.	Emak. kop.	Giz.kop.	Emak. kop.	Giz.kop.	Emak. kop.	Giz.kop.
9) Emakumeak Zientzian ekimenean parte hartzen duen erakunde kop. probintziaka.	Araba		Araba		Araba		Araba	
	Bizkaia		Bizkaia		Bizkaia		Bizkaia	
	Gipuzkoa		Gipuzkoa		Gipuzkoa		Gipuzkoa	

Urtero, urte naturalaren bukaerarekin batera, Planaren betetze-mailari eta inpaktuari dagozkion atalak beteko dira eta Berdintasun batzordean partekatu eta aztertuko dira emaitzak. Hau guztia kontuan hartuta zehaztuko da hurrengo urteko Planaren kudeaketa-plana.

6.2. Ebaluazioa

Planari **etengabeko segimendua** egingo diogu eta urtearen amaieran martxan jarri diren neurrien betetze-maila aztertuko dugu, memoria-txostenean jasoz. Planaren indarraldiaren erdian, berriz, **tarteko ebaluazioa** egingo dugu Planaren garapena xeheago aztertzeko.

Ebaluatzeko irizpide orokorrak hauek izanen dira:

- **Eragina**: I. Planak barnean eta kanpoan eragin dituen aldaketak.
- **Eraginkortasuna**: Erronken garapen-maila eta helburuen eta ekintzen betetze-maila.
- **Estaldura**: Planaren onuradunen kopurua, eta planaren garapenean izandako parte-hartzea eta haren kalitatea kuantifikatzea.
- **Gauzatzea**: kronogramaren betetze-maila eta esleitutako aurrekontuaren egokitasuna.
- **Kalitatea**: planaren jarraipenean eta ebaluazioan jasotako datu eta informazioen kalitatea.

Azkenik, Planaren indarraldia bukatzen denean (2026 hasieran, alegia), ebaluazio sakonago bat egingo dugu Planaren nahiz neurrien betetze-maila ez ezik, Planaren eragina ere baloratu ahal izateko.

PLAN PARA LA IGUALDAD DEMUJERES Y HOMBRES DEEUSKADIKO KIROL PORTUAK S.A

2017-2020

Abril 2017

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN **1**

- EKP S.A.
- Proyecto Plan para la Igualdad en EKP S.A.
- Marco Jurídico
- Ámbito de aplicación y vigencia
- Proceso de diseño del Plan para la Igualdad

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EKP S.A. **3**

3. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE EKP S.A.2017-2020 **8**

3.1. Líneas de actuación identificadas
3.2. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE
3.3. Estructura
3.4. Desarrollo del Plan para la Igualdad
3.5. Estrategia de implantación
3.6. Comunicación
3.7. Seguimiento y evaluación

ANEXO I: DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE EKP S.A. **14**

1. INTRODUCCIÓN

EKP S.A.

EKP S.A. es una **Sociedad Pública** adscrita al Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco, por lo que le será de aplicación la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres*.

El objeto principal de EKP es la **gestión y explotación de puertos deportivos y sus áreas de instalaciones conexas**, incluyendo el mantenimiento de las infraestructuras portuarias, y la prestación de otros servicios o actividades complementarias o vinculadas al amarre de embarcaciones deportivas.

La **plantilla** de la EKP está formada por **7 personas, 4 mujeres y 3 hombres**, ocupando el puesto de Dirección una mujer.

La mayor parte de los puestos de trabajo de los puertos deportivos se cubre a través de subcontrataciones. La UTE que en momento de realizar este diagnóstico tiene la adjudicación cuenta con una plantilla de **16 personas fijas todo el año, 2 mujeres y 14 hombres**, además de personal adicional en temporada fuerte

EKP cuenta con un **Plan estratégico 2017-2020**, con un **Plan de euskera 2014-2017** y con un **Plan de Riesgos Laborales,** además de las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001.

PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD EN EKP S.A.

EKP S.A. aborda la elaboración del presente Plan para la Igualdad, en cumplimiento del marco legal y con el objetivo de integrar la perspectiva de género tanto en su gestión interna como en la prestación de sus servicios.

Aunque hasta la fecha EKP S.A. había desarrollado acciones puntuales favorables a la igualdad, la realización de un Plan para la Igualdad supone avanzar hacia una gestión para la igualdad integral y sistematizada.
Destacar que el Grupo para la Igualdad constituido participa la plantilla de la entidad al completo.

Fecha de realización:	Diciembre 2016-Mayo 2017
Responsable del Proyecto:	Ainhoa Etxebarria Iturate. Responsable Administración
Equipo de trabajo. Nombres y cargos:	1. Edurne Egaña Manterola. Dirección. 2. Ainhoa Etxebarria Iturrate. Responsable Administración 3. Yolanda Gallego Marquinez. Responsable Juridica. 4. Junkal Albistur Beriain. Administración puerto Hondarribia 5. Luis Forcada Unanue. Responsable de Explotación 6. Oriol Ruiz Cabestany. Responsable puerto Hondarribia. 7. Aitor Marcos Tajada. Responsable Explotación Bizkaia.
Convenios colectivos de aplicación	Boletín Oficial de Guipuzkoa nº 126 de 04/07/2011. Periodo de vigencia: 01/01/2011 - 31/12/2016
Planes y certificaciones	Plan Estratégico 2017-2020. Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Plan de Euskera 2014-2017. ISO 9001 ISO 14001.

MARCO JURÍDICO

- La *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*.
- El *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*, que recoge las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres para la X Legislatura.
- En el momento de elaborar esta plan se está diseñando el *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*, por lo que la estructura que se propone está pensada para, en lo posible, facilitar la adaptación de uno a otro plan.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan para la Igualdad es de aplicación para EKP S.A.y por consiguiente **afecta a la totalidad de la plantilla**.

Para alcanzar los objetivos de este Plan, por medio de las medidas acordadas, **se determina un plazo de vigencia de cuatro años**.

PROCESO DE DISEÑO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Se ha diseñado un proceso adecuado a las características de la organización, en el que ha participado toda la plantilla. Estos son los principales hitos del mismo:

- Sesión formativa en igualdad a la totalidad de la plantilla y parte de la subcontratación.
- Sesión de formación-acción para diagnosticar la situación de la EKP S.A. en materia de igualdad de mujeres y hombres a partir de la metodología *ITINERARIOS PARA LA*

IGUALDAD EN LAS ORGANIZACIONES-BERDINBIDE de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

- Sesión de formación-acción para priorizar puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Definición de objetivos para abordar los puntos fuertes y áreas de mejora priorizadas. Desarrollo de medidas de actuación para cada uno de ellos.
- Sesión de Formacion-acción para designar responsables, acciones que contemplan las medidas, recursos, presupuesto e indicadores.
- Redacción del Plan para la Igualdad.
- Aprobación del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de EKP S. A.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Para la realización del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres de EKP S.A. , se ha recopilado información sobre la organización, la plantilla, sus condiciones laborales, los procesos de gestión de personal, la prestación de sus servicios y los principales colectivos con los que se relaciona.

Ha participado en el proceso la totalidad de la plantilla de la EKP S.A.y la metodología utilizada ha sido *Itinerarios para la Igualdad en las organizaciones-Berdinbide*.

Las principales conclusiones alcanzadas son:

ORGANIZACIÓN:

- La Dirección de la entidad está comprometida con el proyecto.
- EKP ha participado en el Grupo Técnico Departamental del Departamento de Medio Ambiente y Planificación Territorial del Gobierno Vasco para el desarrollo del Plan departamental para la igualdad, desarrollado a partir del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En la actual legislatura ha pasado a depender del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras.
- Forma parte de la Red de Entidades Públicas impulsada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Cuentan con las certificaciones ISO 9001 y 14001.
- Realiza además diferentes acciones encaminadas a la promoción de la imagen de las mujeres en pruebas de competición de gran difusión mediática:
  - Patrocinio de la regata Bandera de la Concha 2015, modalidad femenina.
  - Patrocinio de la regata LAMIAK para embarcaciones a vela tripuladas solo por mujeres.
  - Impulso de la participación en la regata Costa Vasca 2015 de una embarcación tripulada solo por mujeres.
- Difunde las campañas institucionales dirigidas a erradicar situaciones de violencia hacia las mujeres así como aquellas encaminadas a potenciar el acceso de las mujeres al mundo laboral.

PLANTILLA:

- **La plantilla está integrada por 4 mujeres (57,14%) y 3 hombres (42,86%)**. El total de las mujeres se sitúa en la franja de edad de 45 a 49. Sin embargo, tanto la persona de más edad, como la más joven son hombres. Son mayoría las personas con formación universitaria 57,14%, en igual proporción de hombres y mujeres.
- **La Dirección de la EKP S.A. la ocupa una mujer**. Es el único puesto de responsabilidad de la organización.
- Aunque la distribución mujeres/hombres entre el personal técnico es paritaria, se aprecia segregación horizontal al estar **los puestos de las mujeres más ligados a oficina y los de los hombres a los puertos**.
- **La rotación de la plantilla es muy baja**.

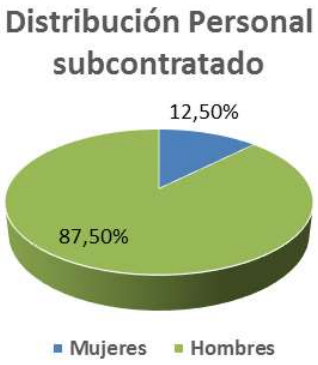
CONDICIONES LABORALES:

- La **totalidad de las mujeres** de la plantilla tienen **contrato indefinido a jornada completa**.
- **Política retributiva transparente**, de acuerdo a convenio.
- Cuentan con instalaciones adecuadas.
- Refieren un **buen clima laboral**.
- Las medidas de conciliación son las contempladas en el convenio de contratados laborales de la administración pública vasca.
- No se sustituye a las personas de plantilla que se acogen a reducción de jornada.
- La entidad cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** y con un **protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, aprobado e implantado**.
- Disponen de **medidas para prevenir riesgos en el embarazo y lactancia**.
- Se identifican **situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo** que las mujeres de plantilla o subcontrata enfrentan en su relación con la clientela de los puertos.
- Se cuida realizar un **uso no sexista del lenguaje y las imágenes** en los documentos de comunicación, aunque reconocen que es necesario mejorar.

GESTIÓN DE PERSONAS:

- **Estructura pequeña, estable y horizontal**, con un único puesto de dirección, lo que reduce las posibilidades de promoción.
- **La formación** se realiza **en horario laboral** y de forma compartida con el personal subcontratado.
- La selección de personas la lleva directamente la dirección con una **entidad subcontratada**. En el último proceso realizado a igualdad de resultados entre el candidato y la candidata finales, se priorizó la contratación de la mujer al tratarse de un sector muy masculinizado. Finalmente recibió otra oferta y se incorporó el otro candidato.

EXTERNO:



- La adjudicación de la subcontratación se realiza por un periodo de 2 años prorrogable. Las empresas adjudicatarias tienen **obligación de subrogar al personal subcontratado**.
- La empresa Serbitzu integrante de la **UTE Kirol Portuak**, cuenta con un plan para la igualdad.
- En lo referente a las personas subcontratadas a través de la UTE Kirol Portuak, la distribución es de **2 mujeres (12,50%) y 14 hombres (87,50%)**. Distribución masculinizada y radicalmente diferente a la de la plantilla de EKP S.A.
- **Diferencias salariales entre el personal subcontratado** debidas a que el personal subrogado mantienen las condiciones salariales originales.
- No existe en el mercado la formación que se requiere para ocupar estos puestos por lo que **se forma internamente a las personas seleccionadas**. El requisito de entrada es que hayan tenido relación con los barcos.
- Mujeres y hombres subcontratados se reparten por igual entre estudios primarios y secundarios.
- **La clientela de los puertos es fundamentalmente masculina**. La titularidad de las embarcaciones se distribuye: **8 mujeres (1,28%) y 620 hombres (98,73%).** Las mujeres son mayoritariamente acompañantes de los titulares.

PRINCIPALES CONCLUSIONES – DF IGUALDAD

A continuación se recogen las principales conclusiones extraídas en cada uno de los apartados analizados en el diagnóstico, clasificadas en Fortalezas y Debilidades:

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ORGANIZACIÓN	• Dirección de la entidad comprometida con el proyecto. • Trayectoria de la organización en implantación de medidas de gobernanza; inclusión de cláusulas en contratos, utilización de lenguaje no sexista, recogida de datos desagregados por sexo. • Participación en el Grupo Técnico Departamental correspondiente para el desarrollo del Plan departamental para la igualdad.	• No se dispone de información detallada sobre el cumplimiento de las cláusulas por parte de las empresas subcontratadas. • Los datos desagregados no se explotan. • No existe sistematización en la recogida de datos desagregados por sexo. • La utilización del lenguaje no sexista no está sistematizada. • El protocolo de imagen y atención a las personas usuarias no incluye la perspectiva de género. • Entorno de trabajo y modelos de relación muy masculinizados.
PLANTILLA	• Distribución por sexo de la plantilla paritaria. 4 mujeres (57,14%) y 3 hombres (42,86%). • La dirección de la entidad la ocupa una mujer. • Formación en igualdad de integrantes del Grupo de Igualdad.	
CONDICIONES LABORALES	• La totalidad de las mujeres de la plantilla tienen contrato indefinido a jornada completa. • Política retributiva transparente, de acuerdo a convenio. • El personal de EKP cuenta con medidas diversas para la conciliación (art. 40 del convenio) bolsa de 50 horas, flexibilidad horaria. • Cuentan con un plan de riesgos laborales que contempla medidas para casos de riesgo en embarazo y lactancia.	• Brecha salarial entre las personas subrogadas y las contratadas. Se desconoce si hay brecha salarial de género. • El personal de EKP desconoce las medidas de conciliación que le corresponden. • No se han sustituido a las personas que se ha acogido a reducción de jornada. • Se desconocen las medidas para la conciliación del personal subcontratado. • La plantilla considera que es necesario estar al tanto de correos electrónicos durante periodos de vacaciones y otros permisos.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
GESTIÓN DE PERSONAS	• Procedimiento de selección sistematizado. • Puestos de trabajo definidos. • Acciones positivas en procesos de selección. • Las personas subcontratadas son subrogadas en caso de cambio en la adjudicación. • La rotación en la plantilla de EKP es baja. • Se conocen las razones de las salidas de las personas subcontratadas. • Procedimiento de promoción sistematizado.	• No existen directrices para incorporar la perspectiva de género dirigidas a las entidades que realizan la selección. • Mayoría de hombres entre los participantes en los procesos de selección realizados por la subcontrata. • Las bajas de la única mujer trabajando en puerto se han cubierto con hombres. • Poco control por parte de EKP sobre las condiciones del personal subcontratado. • Pocas opciones de promoción en la plantilla de EKP. • Pocas opciones de promoción entre la plantilla subcontratada. • No existe un plan de formación que responda a las necesidades de cada puesto. • La evaluación de riesgos no incorpora la perspectiva de género. • Las mujeres de la de plantilla de EKP refieren situaciones de acoso sexual. • Se desconoce las situaciones de acoso a las que se enfrentan las mujeres pertenecientes a la subcontrata. • El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo no está firmado ni se han decidido las personas que se ocuparán de la asesoría confidencial.
EXTERNO	• Difusión de campañas institucionales dirigidas a erradicar situaciones de violencia hacia las mujeres así como aquellas encaminadas a potenciar el acceso de las mujeres al mundo laboral. • Realización de acciones encaminadas a la promoción de la imagen de las mujeres en pruebas de competición de gran difusión mediática. • Patrocinio de modalidades femeninas de regata y de tripulaciones exclusivas de mujeres.	• Clientela masculinizada. • Personas subcontratadas: distribución masculinizada y radicalmente diferente a la de la plantilla de EKP S.A.: 2 mujeres (12,50%) y 14 hombres (87,50%). • Las oportunidades de empleo no se comunican de forma que las mujeres se sientan llamadas.

3. PLAN PARA LA IGUALDADDE MUJERES Y HOMBRES DE EKP S.A.2017-2020

El Plan para la Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan para la Igualdad fija objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN IDENTIFICADAS

- Visibilizar compromiso de la Dirección con la Igualdad.
- Integrar la Gestión para la Igualdad en el orden del día de las reuniones de coordinación.
- En el Plan de Formación incluir formación específica en igualdad ligada a las medidas que recoja el plan y vinculadas a los proyectos estratégicos de la organización.
- Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en la evaluación de Riesgos Laborales.
- Realizar el seguimiento de las cláusulas para la igualdad que se incluyen en la contratación.
- Integrar en el Plan para la Igualdad los compromisos del plan departamental.
- Colaborar con otras administraciones (Planes municipales).
- Recopilar todos los materiales de igualdad que pudieran ser de interés para el equipo.
- Revisar la web para hacer más visibles a las mujeres que trabajan en los puertos.
- Divulgar la labor de EKPSA en centros educativos para animar a más mujeres a dedicarse a esta labor.
- Investigar la situación de otros países y detectar casos de buenas prácticas en otras organizaciones que gestionan puertos deportivos.
- Incluir la igualdad en la agenda de las reuniones internacionales.
- Conocer y coordinar las medidas del plan con los de las empresas subcontratadas.

3.2. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAE

Además de las líneas de actuación referidas, se han tenido en cuenta las medidas para mejorar la Gobernanza y los tres ejes de intervención del *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*.

El proceso de elaboración de este plan coincide en el tiempo con la elaboración del VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE. Por esta razón y en previsión de posibles cambios, se ha decidido una estructura que permita adaptar de forma ágil la correspondencia entre los objetivos de ambos planes.

3.3. Estructura

El Plan para la Igualdad de EKP S.A.recoge los objetivos a alcanzar y medidas a implantar en el periodo de vigencia del presente Plan, de acuerdo a la estructura del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

- GOBERNANZA
- Ejes de intervención:
    - SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA
    - EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
    - ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

3.4. Desarrollo del Plan para la Igualdad

Para abordar las líneas de actuación señaladas en el apartado 3.1., se han definido siete objetivos con sus correspondientes medidas a implantar en el periodo de vigencia del presente Plan:

GOBERNANZA	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
1. Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.	**1.1.** Definir la unidad administrativa para la Igualdad de EKP, S.A.
	1.2. Integrar el Plan para la Igualdad en el próximo Plan Estratégico.
	1.3. Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.
2. Impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.	**2.1.** Capacitar al personal de EKP S.A. para garantizar la correcta implantación del Plan para la igualdad.
	2.2. Visibilizar el compromiso de la organización, y de la dirección, con la igualdad.
	2.3. Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de EKP S.A.
	2.4. Revisar el Protocolo de imagen y atención a las personas usuarias desde la perspectiva de género.
3. Integrar la perspectiva de género en la actuación administrativa.	**3.1.** Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
	3.2. Realizar el seguimiento de las cláusulas para la igualdad incluidasen contratos.
	3.3. Destinar una partida específica para la igualdad en el presupuesto.
SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
4. Favorecer la autonomía de las mujeres a través de políticas corresponsables.	**4.1.** Favorecer el acceso de las mujeres a puestos desempeñados tradicionalmente por hombres
	4.2. Conocer las dificultades para la conciliación que tiene la plantilla de EKP S.A. y trabajadoras y trabajadores subcontratados y proponer soluciones adecuadas.
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
OBJETIVOS	**MEDIDAS**
5. Impulsar la presencia de las mujeres en los puertos deportivos de Euskadi.	**5.1.** Contribuir a la visibilidad de las mujeres en los deportes náuticos.
	5.2. Establecer acuerdos de colaboración con entidades locales que dispongan de Plan para la Igualdad.

ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVOS	MEDIDAS
6. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable.	**6.1.** Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
	6.2. Revisar el protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo según las recomendaciones de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
	6.3. Identificar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a las que se enfrentan las mujeres que forman parte EKP S.A. y de las subcontrataciones.
	6.4. Garantizar el conocimiento del protocolo tanto internamente como entre las organizaciones con las que habitualmente colabora EKPS.A.
7. Garantizar que los puertos deportivos de Euskadi sean espacios libres de agresiones sexistas.	**7.1.** Definir unas pautas de actuación para intervenir en los casos de agresiones sexistas en los espacios de los puertos deportivos.

3.5. Estrategia de implantación

La **unidad administrativa de igualdad**será responsable de la organización y coordinación de su implantación.

Las funciones que asume son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación al Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

Para la implantación del Plan, **el Grupo de Igualdad** seguirá las pautas descritas en las fichas de medidas recogidas en el Anexo 1 así como la planificación temporal marcada en las mismas que, de forma global, se muestra en el siguiente cronograma:

		2017 Q2	2017 Q3	2018	2019	2020
1.	**Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.**					
1.1.	Definir la unidad administrativa para la Igualdad.	■				
1.2.	Integrar el Plan para la Igualdad en el próximo Plan Estratégico.	■				
1.3.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.	■	■	■	■	■
2.	**Impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.**					
2.1.	Capacitar al personal de EKP S.A. para garantizar la correcta implantación del Plan para la igualdad.	■	■	■	■	■
2.2.	Visibilizar el compromiso de la organización, y de la dirección, con la igualdad.	■				
2.3.	Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de EKP S.A.	■	■	■	■	■
2.4.	Revisar el Protocolo de imagen y atención a las personas usuarias para que sea coherente con el resto de procesos de la entidad..		■			
3.	**Integrar la perspectiva de género en la actuación administrativa**					
3.1.	Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.		■			
3.2.	Realizar el seguimiento cláusulas para la igualdad en contratos.			■		
3.3.	Destinar una partida específica para la igualdad en el presupuesto.	■	■	■	■	■
4.	**Favorecer la autonomía de las mujeres a través de políticas corresponsables**					
4.1.	Favorecer el acceso de las mujeres a los puestos que dependen de las subcontrataciones.				■	■
4.2.	Conocer las dificultades para la conciliación que tiene la plantilla de EKP S.A. y trabajadoras y trabajadores subcontratados y proponer soluciones adecuadas.			■		
5.	**Revertir la masculinización de la actividad de EKP S.A.**					
5.1.	Contribuir a la visibilidad de las mujeres en los deportes náuticos.			■	■	■
5.2.	Establecer acuerdos de colaboración con entidades locales que dispongan de Plan para la Igualdad.			■	■	■
6.	**Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable.**					
6.1.	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				■	
6.2.	Revisar el protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo según las recomendaciones de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer	■	■			
6.3.	Identificar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a las que se enfrentan las mujeres que forman parte EKP S.A. y de las subcontrataciones.	■				
6.4.	Garantizar el conocimiento del protocolo tanto internamente como entre las organizaciones con las que habitualmente colabora EKPS.A.			■		
7.	**Garantizar que los puertos deportivos de Euskadi sean espacio libres de agresiones sexistas**					
7.1.	Definir unas pautas de actuación para intervenir en los casos de agresiones sexistas en los espacios de los puertos deportivos.				■	■

3.6. Comunicación

El Plan para la Igualdad de EKP S.A.se comunicará a las empresas y personas subcontratadas. En este apartado se recogen los momentos e hitos claves:

- **Comunicación del Plan para la Igualdad aprobado.**
  Una vez finalizado el Plan para la Igualdad se comunicarán los objetivos y medidas del mismo y la estrategia de implantación del Plan.
- **Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan para la Igualdad, y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.**
  Anualmente, una vez realizado el seguimiento del Plan para la Igualdad, se informará de las principales acciones desarrolladas.
- **Comunicación de la evaluación del Plan para la Igualdad de EKP, S.A.**
  Finalizada la vigencia del Plan para la Igualdad 2017-2020, se comunicarán los avances realizados en igualdad, así como las principales líneas de actuación a trabajar en el próximo Plan para la Igualdad.

3.7. Seguimiento y Evaluación

Bianualmente se realizará el **seguimiento específico del Plan para la Igualdad**. **La Unidad administrativa de igualdadasumirá la labor de coordinación y desarrollo del Informe de Seguimiento**.

Finalizada la vigencia del Plan para la Igualdad, se realizará **la evaluación** del mismo, analizando el estado de ejecución del Plan, en base al seguimiento bianual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado, y en el impacto del mismo en cuanto a reducción de las brechas de género y avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres.

ANEXO 1

DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA EKP S.A.

medida 1.1.

GOBERNANZA			
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.		
Objetivo específico **1.**	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.		
Medida 1.1.	**Definir la unidad administrativa para la Igualdad.**		
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.		
Descripción	Se definirán: • Las **funciones y cometidos** a abordar. • Las **personas/puestos** que lo integran. • Persona/puesto **responsable de igualdad** dentro del organigrama de la empresa. • El **modo de funcionamiento** y la periodicidad de las reuniones.		
Cronograma	**Q2 - 2017**		
Responsable	**Dirección**		
Recursos necesarios	• No se requieren.		
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.		
Indicadores de seguimiento y resultado	• Relación de personas, funciones y responsable de Igualdad definidas. • Nº de horas de dedicación/año de la Unidad Administrativa para la igualdad		

medida 1.2.

GOBERNANZA			
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Integrar la igualdad en la gestión de EKP S.A.		
Objetivo específico **1.**	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.		
Medida 1.2.	**Integrar el Plan para la Igualdad en el próximo Plan Estratégico.**		
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.		
Descripción	Para el desarrollo de esta medida **se incorporará la Gestión para la Igualdad en el plan de trabajo que se desarrolle para abordar la planificación estratégica de la organización**. Esto se traduce, a modo de ejemplo, en: • Definir al menos un objetivo estratégico vinculado a la Igualdad de mujeres y hombres. • Incluir la igualdad entre los elementos definitorios de la misión, visión y/o valores de la organización. • Incluir indicadores de seguimiento del Plan para la Igualdad en el cuadro de mando estratégico.		
Cronograma	**Q2 - 2017**		
Responsable	**Dirección**		
Recursos necesarios	• Conocimientos sobre incorporar la perspectiva de género en la gestión.		
Presupuesto	• Dedicación del personal.		
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº objetivos vinculados a la igualdad. • Nº indicadores del Plan para la Igualdad incluidos en el plan estratégico y/o de gestión anual.		

medida 1.3.

GOBERNANZA				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.			
Objetivo específico **1.**	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.			
Medida 1.3.	**Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.			
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Se integrará la igualdad en las **reuniones de coordinación** de todo el equipo. • Bianualmente se realizará un **informe de seguimiento:** grado de implantación, resultados obtenidos, dificultades… • Al finalizar la vigencia del Plan, se realizará la **evaluación** del mismo, analizando el grado de realización y los resultados alcanzados, y se definirá un nuevo Plan para la Igualdad.			
Cronograma	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Responsable	**Responsable de administración**			
Recursos necesarios	• No se requieren.			
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.			
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº Informes de Seguimiento.			

medida 2.1.

GOBERNANZA				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Incorporar la perspectiva de género en las acciones formativas.			
Objetivo específico **2.**	Impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.			
Medida 2.1.	**Capacitar al personal de EKP S.A. para garantizar la correcta implantación del Plan para la Igualdad.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.			
Descripción	Para el desarrollo de estas medidas se realizarán las siguientes acciones: • En la planificación de formación anual incluir formación específica en igualdad ligada a las medidas del presente Plan y vinculada a los proyectos estratégicos de la organización, por ejemplo:. · Cláusulas para la igualdad. · Comunicación sin sesgos de género. • Informar sobre la oferta formativa existente en materia de Igualdad (cursos, jornadas, charlas…).			
Cronograma	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Responsable	**Responsable jurídica**			
Recursos necesarios	• Contacto con Emakunde, Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco, Áreas de igualdad de municipios.			
Presupuesto	• Coste formación. • Tiempo de dedicación del personal.			
Indicadores de seguimiento y resultado	• % de trabajadoras formadas en igualdad. • % de trabajadores formados en igualdad. • Nº acciones formativas de las que se informa a la plantilla/año.			

medida 2.2.

GOBERNANZA			
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Visibilizar compromiso de la Dirección con la Igualdad.		
Objetivo específico **2.**	Impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.		
Medida 2.2.	**Visibilizar el compromiso de la organización, y de la dirección, con la igualdad.**		
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.		
Descripción	Para el desarrollo de esta medida, se llevará a cabo entre otras las siguientes acciones: • Elaborar y firmar por la dirección un documento de compromiso con la Igualdad. • Declarar explícitamente la necesidad de trabajar para la Igualdad como colectivo. • Difusión en la página web. • Difundir las campañas impulsadas por Instituciones y Organismos de Igualdad, por ejemplo con motivo del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo, y del Día de la Violencia contra las Mujeres, 25 de noviembre.		
Cronograma	**Q2 - 2017**		
Responsable	**Dirección**		
Recursos necesarios	• No se requieren.		
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.		
Indicadores de seguimiento y resultado	• Compromiso firmado y publicado • Nº de iniciativas y/o campañas divulgadas por año.		

medida 2.3.

GOBERNANZA				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Hacer un uso no sexista del lenguaje, la imágenes y/u otros elementos comunicativos.			
Objetivo específico **2.**	Impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.			
Medida 2.3.	**Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de EKP S.A.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.			
Descripción	Para el desarrollo de esta medida, se realizarán las siguientes acciones: • Hacer un uso no sexista del lenguaje e imágenes en documentos publicados en informes y memorias, web, folletos, etc. • Sistematizar unas pautas comunes para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en EKP S.A.			
Cronograma	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Responsable	**Dirección y Grupo de igualdad**			
Recursos necesarios	• Formación en Comunicación Inclusiva.			
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.			
Indicadores de seguimiento y resultado	• Documento con pautas comunes elaborado. • % de textose imágenes en web que hacen un uso inclusivo del lenguaje.			

medida 2.4.

GOBERNANZA		
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.	
Objetivo específico **2.**	Impulsar una cultura organizacional comprometida con la igualdad.	
Medida 2.4.	**Revisar el protocolo de imagen y atención a las personas usuarias desde la coherencia con el resto de procesos de la entidad.**	
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.	

Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones:
	• Se formará un grupo que analice las implicaciones del protocolo desde el punto de vista de género.
	• Se priorizarán los apartados de:
	  • Imagen y entorno
	  • Herramientas para la comunicación
	  • Consideraciones generales para la atención de situaciones difíciles
	  • Procedimiento actuación ante una situación violenta o posible agresión
	• Se realizarán propuestas de mejora.	

Cronograma		**Q3 - 2017**
Responsable	**Dirección y Grupo de igualdad**	
Recursos necesarios	• No se requieren.	
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.	
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº propuestas realizadas • Nº de propuestas incorporadas	

medida 3.1.

GOBERNANZA			
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.		
Objetivo específico 3.	Integrar la perspectiva de género en la actuación administrativa		
Medida 3.1.	**Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.**		
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.		
Descripción	Para el desarrollo de esta medida se llevarán a cabo las siguientes acciones: • Incluir variable sexo en estudios y estadísticas. • Se realizará una priorización de datos seleccionando los estratégicos para la entidad. • Se elaborará un modelo de memoria para que las entidades que reciben subvención trasladen información y datos a EKP S.A. • Explotar y analizar la variable sexo en estudios y estadísticas.		
Cronograma			**Q3 - 2017**
Responsable	**Responsable de administración**		
Recursos necesarios	• Adaptación de Pandora		
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.		
Indicadores de seguimiento y resultado	• % de indicadores desagregados por sexo. • Número de estudios con análisis de género.		

medida 3.2.

GOBERNANZA				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Incluir Cláusulas para la Igualdad en contratos, subvenciones y convenios.			
Objetivo específico 3.	Integrar la perspectiva de género en la actuación administrativa			
Medida 3.2.	**Realizar el seguimiento del cumplimiento de las cláusulas para la igualdad incluidas en contratos.**			
Personas destinatarias	• Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.			
Descripción	Para el desarrollo de esta medida se llevarán a cabo las siguientes acciones: • Se analizará el nivel de cumplimento de las clausulas incluidas en los contrataos que se hayan realizado con una periodicidad semestral. • Se identificarán las dificultades encontradas por el personal de EKP S.A. encargado de su inclusión y por las empresas licitadoras. • Se elaborará un informe en el que se recogerán propuestas de mejora.			
Cronograma		**2018**		
Responsable	**Responsable jurídica**			
Recursos necesarios	• Guía “Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos”. • Guía para empresas sobre igualdad en la contratación. • Desarrollo medida 2.1.			
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.			
Indicadores de seguimiento y resultado	• Grado de cumplimiento de los requerimientos de igualdad especificados en las cláusulas de los contratos realizados. • Nº de propuestas de mejora recogidas.			

medida 3.3.

GOBERNANZA				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.			
Objetivo específico **3.**	Integrar la perspectiva de género en la actuación administrativa			
Medida 3.3.	**Destinar una partida específica para la igualdad en el presupuesto.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.			
Descripción	Se fijará un presupuesto anual específico para el desarrollo del Plan para la Igualdad.			
Cronograma	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Responsable	**Dirección / Responsable jurídica**			
Recursos necesarios	• Recursos económicos.			
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.			
Indicadores de seguimiento y resultado	• Presupuesto anual dedicado a la Gestión para la Igualdad.			

medida 4.1.

SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.			
Objetivo específico 4.	Favorecer la autonomía de las mujeres a través de políticas corresponsables.			
Medida 4.1.	**Favorecer el acceso de las mujeres a los puestos que dependen de las subcontrataciones.**			
Personas destinatarias	• Mujeres jóvenes			
Descripción	Para el desarrollo de esta medida se contemplan entre otras las siguientes acciones: • Campañas de sensibilización dirigidas a las mujeres de los centros educativos de los municipios en los que hay puertos deportivos. • Acuerdos de colaboración con la EscuelaTécnica Superior de Náutica de la UPV/EHU, con el IES Náutico pesquero de Pasaia, con el IES Ntra. Señora de la Antigua de Ondarroa y el IES Escuela de Formación Profesional náutico-pesquera de Bermeo BHI. • Proporcionar a las empresas subcontratadas información sobre procesos de selección no sexistas con el objetivo de identificar los factores que garantizan un proceso no discriminatorio, así como aquellos que pueden estar dificultando la incorporación de mujeres a la empresa.			
Cronograma			**2019**	**2020**
Responsable	**Responsable del puerto de Hondarribia**			
Recursos necesarios	• Guías sobre procesos de selección no sexista.https://www.eoi.es/savia/documento/eoi-75780/guia-para-una-seleccion-de-personal-no-sexista • Guía para un proceso de selección no discriminatoria. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_selecc_es.pdf			
Presupuesto	• Coste campañas.			
Indicadores de seguimiento y resultado	• Número de comunicaciones realizadas. • % de crecimiento del número de mujeres que solicitan trabajar en los puertos deportivos			

medida 4.2.

SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.			
Objetivo específico 4.	Favorecer la autonomía de las mujeres a través de políticas corresponsables.			
Medida 4.2.	**Conocer las dificultades para la conciliación que tiene la plantilla de EKP S.A. y las trabajadoras y trabajadores subcontratados y proponer soluciones adecuadas.**			
Personas destinatarias	• Plantilla de EKP S.A. y de las subcontrataciones			
Descripción	• Se recogerán las dificultades de la plantilla y las trabajadoras y trabajadores subcontratadospara poder conciliar a través de una encuesta teniendo en cuenta las situaciones diferenciales que pueden darse en cada uno de los puestos. • Se realizará un análisis de las respuestas obtenidas y se trabajará sobre ellas, analizando qué medidas viables permiten avanzar en esta materia, teniendo en cuenta la actividad de la organización.			
Cronograma		**2018**		
Responsable	**Dirección (NASA) / Responsable de explotación (subcontratación)**			
Recursos necesarios	• No se requieren.			
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal			
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº de trabajadoras y trabajadores que cumplimenta la encuesta. • Necesidades de conciliación identificadas.			

medida 5.1.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos de género y de roles atribuidos a las personas en función de su sexo.			
Objetivo específico 5.	Impulsar la presencia de las mujeres en los puertos deportivos de Euskadi.			
Medida 5.1.	**Contribuir a la visibilidad de las mujeres en los deportes náuticos.**			
Personas destinatarias	• Ciudadanía en general.			
Descripción	Para el desarrollo de esta medida, se realizarán las siguientes actuaciones: • Patrocinio de regatas (modalidades femeninas, tripulaciones integradas por mujeres) • Uso inclusivo del lenguaje y visualización de mujeres en representaciones gráficas de los espacios deportivos. • Colaboración en políticas de igualdad en el ámbito del deporte.			
Cronograma		**2018**	**2019**	**2020**
Responsable	**Dirección / Responsable de Administración / Administración puerto de Hondarribia**			
Recursos necesarios	• Medida 2.3. desarrollada. • Contacto con organismos deportivos.			
Presupuesto	• Presupuesto patrocinios			
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº actividades deportivas patrocinadas. • Nº mujeres alcanzadas por patrocinio.			

medida 5.2.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Mejorar el acceso y condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres, atendiendo a la diversidad de colectivos y situaciones.			
Objetivo específico 5.	Impulsar la presencia de las mujeres en los puertos deportivos de Euskadi.			
Medida 5.2.	**Establecer acuerdos de colaboración con entidades locales que dispongan de Plan para la Igualdad.**			
Personas destinatarias	• Población de las localidades donde se encuentran los puertos deportivos			
Descripción	Para el desarrollo de esta medida, se realizarán las siguientes actuaciones: • Comunicar la estrategia para la igualdad de mujeres y hombres a los ayuntamientos en los que se encuentren los puertos deportivos gestionados por EKP S.A. • Analizar las posibilidades de colaboración con el personal técnico de igualdad. • Seleccionar anualmente las actuaciones que puedan tener más impacto.			
Cronograma		**2018**	**2019**	**2020**
Responsable	**Dirección**			
Recursos necesarios	• No se requieren.			
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal • Dotación económica para colaborar en las acciones seleccionadas			
Indicadores de seguimiento y resultado	• % de ayuntamientos con los que se contacta • Nº de propuestas seleccionadas • % de colaboraciones realizadas			

medida 6.1.

ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Integrar la perspectiva de género en la evaluación de Riesgos Laborales.			
Objetivo específico 6.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de sesgos y saludable.			
Medida 6.1.	**Incorporar la perspectiva de género en el Plan de riesgos laborales.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.			
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Se realizará una evaluación de riesgos que incluya los riesgos psicosociales y la perspectiva de género. • El plan de prevención de riesgos incluirá medidas para garantizar la prevención de los riesgos detectados en la evaluación. • Para ello se requerirá a la entidad contratada para su desarrollo que incorpore la perspectiva de género en el plan de trabajo.			
Cronograma			**2019**	
Responsable	**Responsable jurídica**			
Recursos necesarios	• Medida 2.1. y 3.2. desarrolladas			
Presupuesto	• Coste evaluación de riesgos y elaboración del plan.			
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº acciones de mejora identificadas. • Nº acciones de mejora abordadas.			

medida 6.2.

ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES			
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Integrar la perspectiva de género en la evaluación de Riesgos Laborales.		
Objetivo específico 6.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de sesgos y saludable.		
Medida 6.2.	**Revisar el protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo según las recomendaciones de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.**		
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.		
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Revisión del marco teórico y legislativo existente. • Revisar el protocolo con el fin de mejorarlo y adaptarlo a las necesidades reales de la organización. • Aprobación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo revisado y modificado.		
Cronograma		**Q2 - 2017**	**Q3 - 2017**
Responsable	**Responsable jurídica**		
Recursos necesarios	• Formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Modelo de Protocolo de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-rev79con/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf		
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal. • Coste de la formación.		
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº sesiones de trabajo. • Protocolo revisado y aprobado.		

medida 6.3.

ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES			
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Integrar la perspectiva de género en la evaluación de Riesgos Laborales.		
Objetivo específico 6.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de sesgos y saludable.		
Medida 6.3.	**Identificar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a las que se enfrentan las mujeres que forman parte EKP S.A. y de las subcontrataciones.**		
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.		
Descripción	Para el desarrollo de esta medida, se abordarán las siguientes acciones: • Se organizará un grupo de trabajo con trabajadoras de EKP S.A. y de la subcontratación para identificar situaciones de acoso que sufren. • Se estudiarán distintas estrategias para abordarlas, a modo de ejemplo: · Comunicación por parte de la empresa a las personas externas que las producen. · Organizar un curso de autodefensa feminista. • Se trasladarán las conclusiones al Grupo de Igualdad.		
Cronograma			**Q3 - 2017**
Responsable	**Administración del puerto de Hondarribia**.		
Recursos necesarios	• Formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.		
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal. • Coste de la formación		
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº situaciones identificadas. • Nº estrategias identificadas. • Nº estrategias puestas en marcha.		

medida 6.4.

ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Integrar la perspectiva de género en la evaluación de Riesgos Laborales.			
Objetivo específico 6.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de sesgos y saludable.			
Medida 6.4.	**Garantizar el conocimiento del protocolo tanto internamente como entre las organizaciones con las que habitualmente colabora EKPS.A.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.			
Descripción	En esta medida se realizarán las siguientes acciones: • Se colgará el protocolo en Google Drive. • Se colocará la portada del protocolo en espacios comunes. • Se incluirá el protocolo en la documentación que se aporta a las personas que se incorporan a la entidad.			
Cronograma		**2018**		
Responsable	**Dirección**			
Recursos necesarios	• 6.2. y 6.3. desarrolladas			
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal.			
Indicadores de seguimiento y resultado	• Nº de mujeres y hombres que han participado en la formación			

ESPACIOS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
Línea de actuación Medida/Programa VI PLAN	• Impulsar el desarrollo de modelos de comportamientos no violentos. • Aumentar el número de habitantes que cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención para casos de violencia contra las mujeres, y que están adaptados a las distintas situaciones que presentan.			
Objetivo específico 7.	Garantizar que los puertos deportivos de Euskadi sean espacios libres de agresiones sexistas.			
Medida 7.1.	Definir unas pautas de actuación para intervenir en los casos de agresiones sexistas en los espacios de los puertos deportivos			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.			
Descripción	De forma coordinada con administración autonómica y locales, se definirán unas pautas de actuación para que el personal de EKP, SA y de las empresas subcontratadas sepan cómo intervenir ante las situaciones de agresiones sexistas que pudieran producirse en los espacios de los puertos deportivos.			
Cronograma			**2019**	**2020**
Responsable	**Responsable del puerto de Hondarribia**			
Recursos necesarios	• Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte			
Presupuesto	• Tiempo de dedicación del personal • Posible contratación de asistencia técnica			
Indicadores de seguimiento y resultado	• % mujeres y hombres de la plantilla y de las subcontrataciones que conocen el protocolo.			

PLAN IGUALDAD

EVE

ENTE VASCO DE LA ENERGÍA

2022-2026

ENERGIAREN
EUSKAL ERAKUNDEA

ENTE VASCO
DE LA ENERGÍA

1. introducción

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

El Gobierno Vasco creó en 1982 EVE, Ente Vasco de la Energía, sentando las bases de una política energética que ha estado basada en la eficiencia energética, la diversificación de nuestras fuentes de energía y el fomento de las energías renovables.

- Da servicio al Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco.
- Desarrolla actuaciones en materia de energía y recursos geológico-mineros y participa en proyectos, implicando a las empresas y a las instituciones.
- Difunde en la sociedad los valores y mensajes que guían sus estrategias.
- Basa su capacidad de actuación en la CUALIFICACIÓN TÉCNICA, COMPROMISO Y LIDERAZGO DE LAS PERSONAS, así como en la planificación y gestión eficiente de sus recursos.

La misión, visión y objetivos de la entidad se definen de la siguiente forma:

MISIÓN:

- Proponer las Estrategias Energéticas de Euskadi bajo los criterios de garantía de suministro, competitividad en costes, sostenibilidad y desarrollo tecnológico.
- Participar activamente en su desarrollo y contribuir a la consecución de los objetivos definidos en las mismas.

VISIÓN:

- Organización de referencia en Euskadi en el ámbito energético.
- Impulsando proyectos singulares con los grupos de interés que mejor contribuyan a ello.
- Generando oportunidades de mercado que puedan ser aprovechadas por el tejido empresarial vasco a partir de las inversiones energéticas realizadas.

- Aportando criterios a la sociedad en valores relativos a la energía.
- Contribuyendo al cumplimiento de los planes y objetivos del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco.
- Colaboración público-privada

OBJETIVOS

- Energía: Contribuir al ahorro energético, a la generación de energía con fuentes renovables y a la seguridad de suministro energético.
- Desarrollo tecnológico: Posicionar Euskadi como polo de conocimiento y referencia industrial en el sector de energía.
- Recursos económicos: Conseguir recursos económicos para garantizar la autofinanciación.
- Sociedad: Generar valores y opinión social en coherencia con la estrategia definida.

A nivel interno, y de acuerdo a su Política de calidad, medio ambiente y prevención, se han establecido entre otros, los siguientes PRINCIPIOS:

1. Crear una cultura de gestión integral, fundada en la calidad del servicio, la protección ambiental y la seguridad y la salud de sus trabajadores y trabajadoras, formando y motivando al personal en relación a:
    - Conseguir una plena satisfacción de todos los grupos de interés.
    - Alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo.
2. Comunicar internamente el contenido de la Política, Programas y Objetivos de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, promoviendo acciones de participación, sensibilización, información y formación teórica y práctica.
3. Aceptar el compromiso de cumplir con los requisitos legales en materia de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, y de mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión.
4. Desarrollar la actividad velando por la salud de las personas que integran la organización.

2. ámbito de aplicación

DEFINICIÓN

Este documento presenta el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de EVE -Ente Vasco de la Energía- 2022-2026.

Se trata de un documento estratégico que marca las líneas de actuación para garantizar y alcanzar la igualdad -de trato, de oportunidades y de resultado entre mujeres y hombres en la organización.

Un Plan de Igualdad es una herramienta de trabajo para conseguir la Igualdad real de Mujeres y Hombres en una organización.

En su definición según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el plan de igualdad es "*es 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*".

El Plan de Igualdad pretende fomentar un aprendizaje continuo sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres para todas las personas que forman parte de la organización y busca la participación y el compromiso firme para la erradicación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo/género

ÁMBITO PERSONAL

El ámbito de aplicación de este Plan será de todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Euskadi por lo que afecta al personal de EVE.

ÁMBITO TERRITORIAL

Este plan es de aplicación para todas las personas de EVE, sita en Bilbao, Bizkaia.

ÁMBITO TEMPORAL

El presente plan de igualdad tiene una vigencia temporal de cuatro años, desde su firma, 15 de julio de 2022

La comisión negociadora se compromete a iniciar la negociación de un nuevo plan en el trimestre anterior a la finalización de la vigencia de éste.

3. determinación de las partes que lo conciertan.

La comisión negociadora del plan está formada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de los y las trabajadoras, respetando la representatividad de la parte social según la composición y legitimidad del Comité.

Sus principales funciones son:

- Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación del plan en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

POR PARTE DE EMPRESA

- Nahikari Etxabarri Guergué
- Carlos Aguirre Arana
- Ignacio Medrano Albéniz

POR PARTE DE PLANTILLA

- Claudia Suárez Díez
- Oscar Puche Ormaechea
- Raúl Martínez Ruiz

4. metodología

Para la elaboración del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en EVE, se han llevado a cabo diferentes acciones: sesiones formativas, reuniones de trabajo, procesos participativos, etc., lo cual ha permitido sintetizar un documento marco de trabajo que contempla el diagnóstico previo sobre la situación de igualdad en la organización.

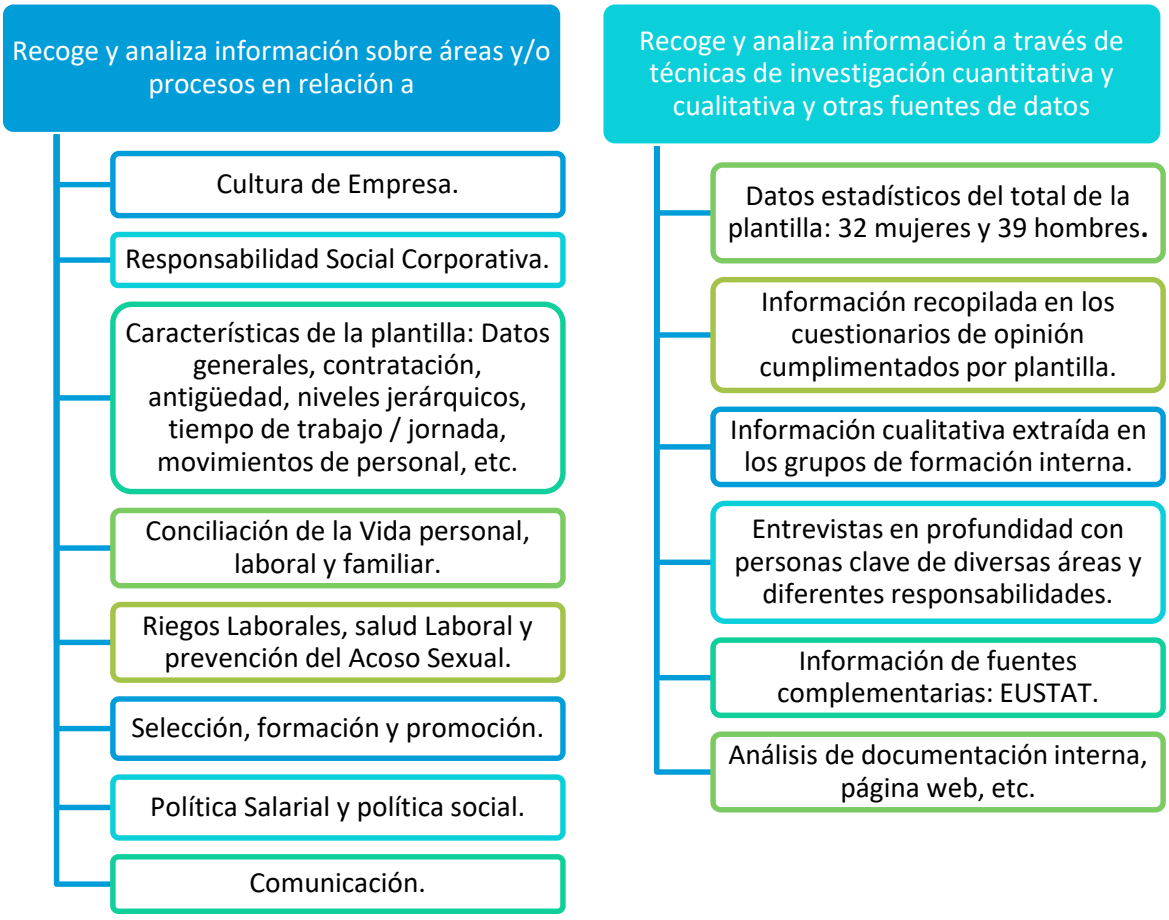
Este diagnóstico desarrolla un proceso de recogida, depuración y análisis de información y culmina con la detección de una serie de puntos fuertes que se convertirán en pilares donde sustentar el plan de acción y una serie de áreas de mejora de la organización conforme las que habrá que programar las acciones.

A modo de síntesis conviene recordar que el diagnóstico:

5. diagnóstico de igualdad de EVE

Entre los PUNTOS FUERTES detectados en el diagnóstico destacan los siguientes compromisos:

- Se continúa apostando por la incorporación de mujeres a la organización.
- Es una empresa innovadora con un amplio reconocimiento a través de certificaciones oficiales.
- Incorporan cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos, licitaciones, etc.



- Existen canales para la comunicación interna.

- Las mujeres van ocupando puestos tradicionalmente masculinos.
- Cuidan el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación.

Los aspectos susceptibles de mejora identificados atienden a aspectos de diverso tipo o índole, por ello, se agrupan en categorías las cuales guían la estructura y composición del Plan de acción.

En síntesis, las ÁREAS DE MEJORA son:

1. CULTURA ORGANIZACIONAL

- Incorporar el enfoque de género en el Plan Estratégico.
- Continuar con las alianzas con las diferentes instituciones y entidades que trabajan la igualdad.
- Promocionar la cultura de la igualdad y en contra de la violencia de género a nivel externo.

2. PERSONAS

- Trabajar las diferencias en cuanto a los puestos de mayor poder (escasa presencia de mujeres/ segregación vertical).
- Vigilar la brecha salarial e incorporar medidas correctoras.
- Realizar acciones de mejora a través de grupos de trabajo interno, como: Conciliación, Prevención de Riesgos Laborales, etc., y asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los mismos.
- Analizar los criterios y características del Plan de Formación para medir el impacto sobre mujeres y hombres: horarios, desplazamientos, tipo de formación, coste económico.
- Analizar los criterios en los procesos de promoción de la plantilla para medir el impacto sobre mujeres y hombres.
- Incorporar aspectos relacionados con la igualdad en las encuestas de satisfacción.
- Motivar “momentos” informales de intercambio de valores, proyectos, etc., entre la plantilla.
- Continuar con la formación en igualdad y sistematizarla.

3. ACTIVIDADES

- Incorporar la metodología de los informes de impacto de género en los proyectos de EVE.
- Impulsar estudios desde la perspectiva de género del uso de las energías renovables, por ejemplo, Pobreza Energética desde la perspectiva de género, Uso de las medidas en materia de sostenibilidad energética desde la perspectiva de género, etc.

4. COMUNICACIÓN

- Sistematizar y generar rutina sobre el uso igualitario e inclusivo del lenguaje y de las imágenes.
- Divulgar la dimensión de la igualdad a través de los canales de comunicación interna.
- Fomentar una comunicación corporativa pro igualdad de género y en contra de la violencia de género.
- Promover la comunicación interna.

Para finalizar este apartado dedicado a explicar el proceso de elaboración de este documento cabe dedicar unas líneas a explicar qué:

El PLAN es una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres en una organización a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas con el objetivo de lograr una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.

El PLAN trata de incorporar la mirada de género en el diseño y la planificación de la estrategia de gestión de la organización.

6. Plan de acción 2022-2026

(líneas de actuación, objetivos y acciones)

En este apartado se presenta el PLAN DE ACCIÓN 2022-2026 que desarrolla los ejes, las áreas de actuación, objetivos y acciones que forman parte del programa de trabajo que se va a llevar a cabo durante los próximos cuatro años y que son fruto de los puntos fuertes y áreas de mejora enumeradas en el apartado anterior.

El Plan de acción de EVE se estructura en 4 ejes estratégicos, 10 líneas de actuación, 15 objetivos operativos y 39 acciones a desarrollar a lo largo de estos primeros cuatro años.

Cada línea de actuación a su vez incluye objetivos a perseguir y acciones que corresponden a las medidas específicas para la igualdad de mujeres y hombres.

En síntesis, el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en EVE consta de:

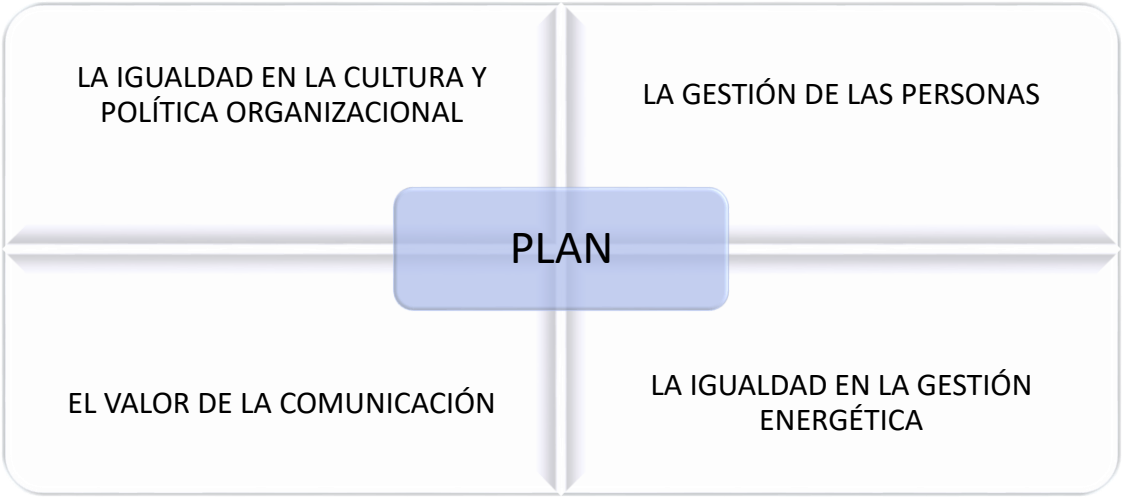


TABLA GENERAL

EJE	LINEAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS	ACCIONES
1: LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y POLÍTICA ORGANIZACIONAL	LA 1. Estrategia organizacional	1	5
	LA 2. Cultura y entorno	2	4
2: LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS	LA 3. Procesos de selección e incorporación	1	4
	LA 4. Desarrollo profesional	3	7
	LA 5. Conciliación y usos del tiempo	1	2
	LA 6. Retribución	1	2
	LA 7. Salud laboral y PRL	1	4
3: EL VALOR DE LA COMUNICACIÓN	LA 8. Comunicación inclusiva	1	2
	LA 9. Comunicación interna	1	3
4: LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN ENERGÉTICA	LA 10. Proyectos, programas y actuaciones de EVE	3	6
TOTAL		**15**	**39**

EJE 1: LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y POLÍTICA ORGANIZACIONAL

LA 1. ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

AREA DE MEJORA
Establecer la igualdad de mujeres y hombres como un principio rector de la Entidad.

OBJETIVO 1: Integrar el principio de igualdad de mujeres y hombres en las políticas y líneas estratégicas de la organización.

ACCIONES

1. Incorporar y visibilizar la igualdad de género en todos los documentos y/o planes que definan estrategias o políticas de la organización (RSC, plan estratégico anual, memorias, plan de gestión…).
2. Crear grupos de trabajo específicos y temporales para trabajar los diferentes ejes del plan de igualdad.
3. Redactar un plan de trabajo anual para el desarrollo del plan de igualdad que incluya presupuesto específico para tal fin.
4. Revisar y seguir de cerca los avances del plan de igualdad desde dirección/gerencia.
5. Incorporar criterios de género en las contrataciones, licitaciones, subvenciones y convenios.

LA 2. CULTURA Y ENTORNO

AREA DE MEJORA
Hacer visible el valor añadido de la mirada de género en la organización y en su entorno.

OBJETIVO 2: Informar sobre el compromiso de la entidad con la igualdad a nivel interno y en los elementos de comunicación externa.

ACCIONES

6. Dar a conocer el Plan de Igualdad a todas las personas que forman parte de la entidad.
7. Incorporar la política, estrategia y acciones para la igualdad de EVE en los elementos de difusión y comunicación interna y externa (página web, conferencias, etc.)

OBJETIVO 3: Posicionar a EVE entre las entidades comprometidas con la gestión avanzada de la igualdad.

ACCIONES

8. Formar parte de Redes de entidades que trabajan para el intercambio de experiencias y la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Red Denbbora Sarea, Bai Sarea, etc.)

9. Continuar participando en Foros, Congresos y eventos que promocionen la igualdad de género en las organizaciones.

EJE 2: LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

LA 3. PROCESOS DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN

AREA DE MEJORA

Incorporar la perspectiva de género en los procesos de acceso al empleo, selección y contratación.

OBJETIVO 4: Garantizar que los procesos de selección tengan incorporado el enfoque de género y promuevan el equilibrio de mujeres y hombres en todas las áreas y puestos de la organización.

ACCIONES

10. Vigilar que los criterios de selección de cada vacante no contengan requisitos irrelevantes para el puesto de trabajo y que puedan frenar la candidatura de mujeres (por ejemplo, estado civil, tener a cargo personas dependientes, "disponibilidad absoluta", etc.).

11. Garantizar el uso inclusivo del lenguaje e imágenes en cada oferta de trabajo.

12. Asegurar que las empresas subcontratadas para la gestión de procesos de selección, cuentan con la mirada de género (por ejemplo, si disponen de personal con formación o experiencia en selección desde criterios igualitarios, si tienen algún tipo de reconocimiento en la materia, etc.)

13. Diseñar una herramienta para llevar a cabo el seguimiento y tendencias de los datos desagregados según sexo de las candidaturas y las contrataciones anuales.

LA 4. DESARROLLO PROFESIONAL

AREA DE MEJORA

Favorecer el desarrollo profesional de mujeres y hombres, así como su participación en los procesos de promoción a cualquier categoría, función o puesto.

OBJETIVO 5: Asegurar la igualdad de mujeres y hombres en el desarrollo profesional.

ACCIONES

14. Identificar mejoras que garanticen el principio de igualdad en los procesos de promoción y/o evaluación de desempeño de puestos de trabajo.

15. Garantizar los criterios de igualdad en el caso de subcontratar el proceso a otras entidades.

16. Continuar con el seguimiento anual desagregado por sexo, de las personas que promocionan.

OBJETIVO 6: Fomentar un entorno laboral en línea con valores de igualdad (respeto, buen trato, reconocimiento, etc.)

ACCIONES

17. Incluir criterios de género en la encuesta de satisfacción y valoración del clima laboral.

18. Analizar los resultados de la encuesta desagregando los datos según sexo y diseñar un programa de acción que vaya dirigido a mejorar dichos resultados.

OBEJTIVO 7: Diseñar una oferta formativa continua en materia de igualdad.

ACCIONES

19. Divulgar entre la plantilla información sobre actividades formativas en materia de igualdad y favorecer su asistencia cuando así lo manifiesten. (seminarios, jornadas, cursos, etc.)

20. Facilitar o programar formación que capacite para la incorporación del enfoque de género en cada área de negocio o grupo de trabajo: personas encargadas de los procesos de gestión de personas; del Plan de Igualdad; personas encargadas de la ejecución de proyectos europeos, personas encargadas de subvenciones, etc.

LA 5. CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO

AREA DE MEJORA

Facilitar la mejora en la gestión de los tiempos de trabajo y descanso a través de la puesta en marcha de nuevas medidas y la revisión de las existentes.

OBJETIVO 8: Evaluar y adaptar la política sobre conciliación a nuevas realidades.

ACCIONES

21. Realizar un seguimiento periódico del uso de las medidas de conciliación desagregadas según sexo, tipología, duración, etc.

22. Revisar las medidas existentes en el Pacto o incluir nuevas en caso de detección de nuevas necesidades de conciliación y de organización del trabajo.

LA 6. RETRIBUCIÓN

AREA DE MEJORA

Revisar y evitar la brecha salarial de género.

OBJETIVO 9: Garantizar la aplicación del principio de igualdad en la remuneración.

ACCIONES:

23. Realizar un informe sobre las retribuciones según sexo de acuerdo al Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial impulsado por el Gobierno Vasco para 2018/2020.

24. Incorporar medidas correctoras en los casos que se detecte brecha salarial.

LA 7. SALUD LABORAL Y PRL

AREA DE MEJORA

Abordar desde el enfoque de género la salud laboral, la prevención de riesgos laborales y la violencia contra las mujeres.

OBJETIVO 10: Aumentar las acciones de prevención de la salud de las mujeres, situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia contra ellas.

ACCIONES

25. Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo con relación al Código Ético de la entidad.

26. Comunicar la aprobación del protocolo a toda la plantilla y los mecanismos para su activación en caso de ser necesario.

27. Programar y divulgar actividades dirigidas a la prevención de situaciones de acoso sexual y sexista o de violencia machista en las organizaciones en general, que ponga de manifiesto el rechazo por parte de EVE de este tipo de conductas (colaborando con otras entidades en campañas comunes, por ejemplo)

28. Formar al equipo de prevención (PRL) en igualdad y prevención de violencia contra las mujeres.

EJE 3 EL VALOR DE LA COMUNICACIÓN

LA 8. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

AREA DE MEJORA

Normalizar el uso inclusivo e igualitario del lenguaje y de imágenes en todos los procesos de comunicación.

OBJETIVO 11: Promover el uso de la comunicación incluyente de manera sistemática.

ACCIONES

29. Redactar y aprobar un documento, decálogo o manual de estilo con pautas para un uso igualitario del lenguaje y de la imagen.

30. Revisar el uso del lenguaje e imágenes utilizadas en la documentación interna y corregir cuando sea necesario, generando una rutina de buen uso.

LA9. COMUNICACIÓN INTERNA

AREA DE MEJORA:

Facilitar nuevas formas, canales y espacios para la comunicación eficaz hacia las personas y el entorno.

OBJETIVO 12: Mejorar los espacios informales de interacción.

ACCIONES

31. Recuperar programas o actividades dirigidos a provocar la interacción y la comunicación entre el personal de plantilla.

32. Programar encuentros participativos, reuniones informales, de la plantilla conforme a temas relacionados con la Igualdad de manera general y que sirvan para promover la interacción y el contacto intradepartamental / entre áreas.

33. Desagregar, de forma sistemática, todos los datos según sexo en todos los procesos de recogida de información, como por ejemplo aquellas que implican un impacto social determinado.

EJE 4 LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN ENERGÉTICA

LA 10. PROYECTOS, PROGRAMAS Y ACTUACIONES DE EVE

AREA DE MEJORA

Revisar y mejorar la aplicación de la perspectiva de género en los proyectos, programas y subvenciones de la organización.

OBJETIVO 13: Mejorar las acciones y proyectos de EVE desde el enfoque de género.

ACCIONES

34. Diseñar un check list de indicadores para la incorporación del enfoque de género en los proyectos o actuaciones.

35. Iniciar la elaboración de informes de impacto de género en los proyectos de EVE.

36. Tener en cuenta la perspectiva de género en el diseño, gestión y evaluación de jornadas, seminarios y resto de actuaciones conjuntas o no con otras entidades (panel de ponentes masculinos y femeninos; recogida de datos desagregados por sexo de participantes, etc.).

OBJETIVO 14: Mejorar la gestión de las subvenciones desde criterios igualitarios.

ACCIONES:

37. Definir aquellos criterios de género pertinentes según el tipo y forma de cada subvención y ayuda, informando de los mismos a las entidades.

OBJETIVO 15: Impulsar la mirada de género en la gestión energética.

ACCIONES

38. Promover o participar en estudios con relación el impacto de género en el uso de los diferentes tipos de energía (eje. pobreza energética, uso de las energías renovables de mujeres y hombres, etc.)

39. Financiar proyectos innovadores con enfoque de género en materia energética.

7. sistema de medición del plan

Tras el consenso de los objetivos y las actuaciones entre quienes componen el equipo de igualdad se elabora un listado de indicadores de proceso, de resultado y de impacto que permitirán llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del plan.

Aquí se apuntan algunos indicadores que servirán para ir midiendo anualmente la implementación.

EJE 1: LA IGUALDAD EN LA CULTURA Y POLÍTICA ORGANIZACIONAL

LÍNEA ACTUACIÓN	ÁREA DE MEJORA	INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	Establecer la igualdad entre mujeres y hombres como un principio rector de la Entidad.	✓ Existencia de mecanismos de coordinación. ✓ Modificación de documentos estratégicos. ✓ Presupuesto asignado para el desarrollo del plan. ✓ Número y horas de reuniones de la estructura de coordinación. ✓ % de licitaciones que incluyen criterios de género.	✓ Mejora la alineación del modelo de gestión avanzada de EVE. ✓ Aumentan a las entidades que cumplen criterios de género en la participación de licitaciones.
CULTURA Y ENTORNO	Hacer visible el valor añadido de la mirada de género en la organización.	✓ Existencia de acciones de difusión y comunicación en relación con la estrategia de igualdad de mujeres y hombres. ✓ Acuerdos / colaboraciones con otras instituciones.	✓ Presencia de EVE en redes de entidades que trabajan de manera conjunta para la igualdad de mujeres y hombres

			✓ Aumentan las acciones de sensibilización en las que participa EVE de la institución dirigidas a la ciudadanía.

EJE 2: LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

LÍNEA ACTUACIÓN	ÁREA DE MEJORA	INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
PROCESOS DE SELECCIÓN E INCORPORACIÓN	Abordar la incorporación del enfoque de género en los procesos de acceso al empleo, selección y contratación.	✓ Mujeres participantes en procesos de selección, candidaturas recibidas y contrataciones realizadas. ✓ Nº de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.	✓ Mejora la gestión de los procesos de selección y contratación. ✓ Aumenta la sensibilización de las empresas contratadas para el acompañamiento en la gestión de procesos de acceso. ✓ Aumenta presencia de mujeres en áreas y puesto masculinizadas.
DESARROLLO PROFESIONAL	Favorecer el desarrollo profesional de mujeres y hombres, así como su participación en los procesos de promoción a cualquier categoría, función o puesto.	✓ Mujeres participantes en procesos de promoción y promocionadas. ✓ Horas de formación en relación con la igualdad de género ofertada y realizada según sexo. ✓ Grado de satisfacción de asistentes.	✓ Mejora la gestión de los procesos de promoción. ✓ Las empresas subcontratadas para la gestión de procesos de promoción están alineadas con la política de igualdad de EVE. ✓ Aumenta presencia de mujeres en puestos de dirección o responsabilidad. ✓ Los resultados de las evaluaciones son más ajustados a las realidades de mujeres y hombres (de desempeño, de satisfacción, etc.). ✓ Aumenta la capacitación de la plantilla conforme a la incorporación del enfoque de género en su ámbito profesional.

LÍNEA ACTUACIÓN	ÁREA DE MEJORA	INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO	Facilitar la mejora en la gestión de los tiempos de trabajo y descanso a través de la puesta en marcha de nuevas medidas y la revisión de las existentes.	✓ Grado de utilización de medidas según sexo.	✓ Mejora la conciliación de la vida de las personas.
RETRIBUCIÓN	Revisar y reducir la brecha salarial de género.	✓ Se cuenta con herramienta para el análisis y revisión de la retribución según sexo. ✓ Se ponen en marcha medidas correctoras.	✓ Se mantiene la inexistencia de brecha salarial de mujeres y hombres.
SALUD LABORAL Y PRL	Abordar desde el enfoque de género la salud laboral, la prevención de riesgos laborales y la violencia contra las mujeres.	✓ Protocolo diseñado. ✓ Horas de formación en relación con la violencia de género según sexo. ✓ Participación de mujeres y hombre en actividades dirigidas a la prevención de la violencia machista.	✓ Disminuyen (en caso de existencia) los casos de acoso sexual / sexista detectados. ✓ Aumenta la sensibilización y rechazo hacia la violencia machista.

EJE 3: EL VALOR DE LA COMUNICACIÓN

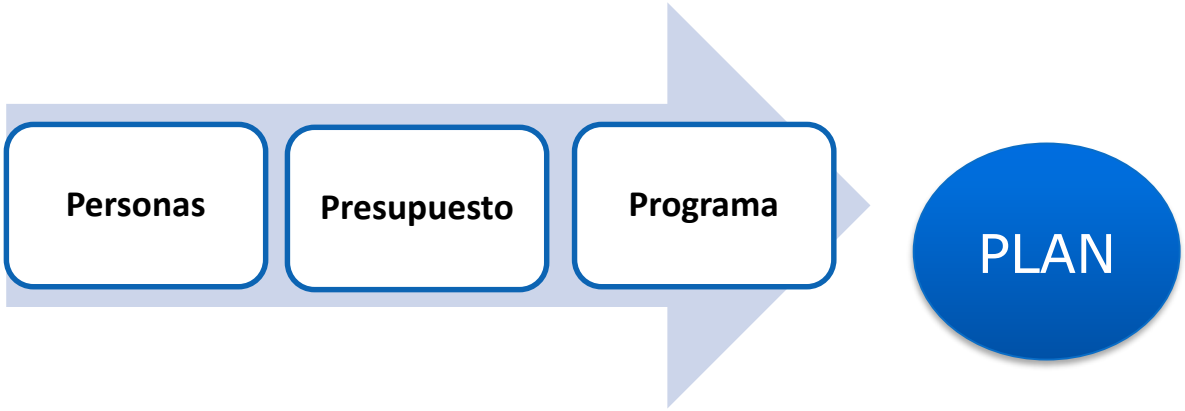
LÍNEA ACTUACIÓN	ÁREA DE MEJORA	INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
COMUNICACIÓN INCLUSIVA	Normalizar el uso del lenguaje no sexista y de imágenes incluyentes en todos los procesos de comunicación.	✓ Se cuenta con una manual de estilo con pautas para el uso del lenguaje inclusivo. ✓ % de mujeres y hombres que conocen y utilizan el manual de estilo inclusivo.	✓ Mejora la comunicación de la información que difunde EVE. ✓ Aumentan las acciones de sensibilización conforme a la comunicación igualitaria en las que participa EVE.
COMUNICACIÓN INTERNA	Facilitar nuevas formas, canales y espacios para la comunicación eficaz hacia las personas y el entorno.	✓ % de mujeres y hombre que participan en encuentros o reuniones informales. ✓ Grado de satisfacción de mujeres y hombres conforme a las actividades propuestas, los canales de comunicación, etc.	✓ Aumenta la participación de mujeres y hombres de la plantilla en las actividades sobre temas relacionados con la igualdad. ✓ Aumenta el grado de satisfacción de mujeres y hombres respecto a la comunicación en EVE.

EJE 4: LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN ENERGÉTICA

LÍNEA ACTUACIÓN	ÁREA DE MEJORA	INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
PROYECTOS, PROGRAMAS Y ACTUACIONES DE EVE	Revisar y mejorar la aplicación de la perspectiva de género en los proyectos, programas y subvenciones de la organización.	✓ % de proyectos en los que se aplica el *Check list* de indicadores de género. ✓ % de informes de impacto de género elaborados. ✓ % de subvenciones que incluyen cláusulas de género y se verifica su cumplimiento. ✓ Mujeres y hombres que participan en estudios de género y energía. ✓ Incorporación de becas específicas para abordar estudios o proyectos de energía y género.	✓ Aumentan las acciones de sensibilización de la institución dirigidas a la ciudadanía. ✓ Mejoran los proyectos y programas. ✓ Mejoran los criterios para la obtención de subvenciones. ✓ Comienzan estudios que relacionan la energía y el género.

8. gestión, evaluación y seguimiento del plan

Los siguientes tres aspectos son imprescindibles para que un Plan de Igualdad pueda ejecutarse dentro de un marco de flexibilidad y adaptación a las diferentes situaciones que la propia organización experimente a lo largo de los próximos años.



De ahí que tras la realización del Diagnóstico y el Plan se recomiende la creación y el mantenimiento de una serie de estructuras y recursos que aseguren la ejecución e implementación de las acciones propuestas. Estos tres elementos son:

ESTRUCTURA DE IMPULSO

Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

En primer lugar, se debe contar con un equipo de personas, cuyo objetivo es el impulso, la coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad, que garantice la implementación del proyecto.

Esta estructura tendrá carácter permanente pero su composición tendrá un carácter temporal, pudiendo ofrecer la posibilidad de rotación de las personas que lo componen (y seguirá los criterios de heterogeneidad de sus participantes, representado las diferentes realidades de la organización).

Este equipo se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

Este equipo diseñará Planes Operativos Anuales ajustados a los Planes de gestión y/o estratégicos de EVE incluyendo sus objetivos y resultados en los diferentes informes y memorias que se realicen.

Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener identificados en los presupuestos anuales de la organización y contarán, o bien con financiación propia, o bien con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la empresa.

PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Con respecto al Plan es importante realizar documentos de trabajo y diseñar herramientas específicas para la implementación de las acciones, para su seguimiento y evaluación anual. Por ello se podrán desarrollar:

<table>
<tr><td rowspan="2"> </td><td colspan="2">Planes Operativos Anuales.
Cada año, y durante el primer trimestre del calendario, se establecerá el plan anual de gestión de igualdad que incluirá:</td></tr>
<tr><td>• Medidas seleccionadas para el año
• Presupuesto.
• Calendario.</td><td>• Responsables.
• Personal destinatario.
• Indicadores de evaluación.</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Informes anuales de evaluación que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.</td></tr>
</table>

9. procedimiento de modificación del plan

El presente Plan de igualdad se podrá modificar en los siguientes supuestos:

1. Cuando el resultado del seguimiento y evaluación previsto no esté alcanzando los objetivos previstos.
2. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
3. 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.
4. Cuando desde una autoridad competente determine la necesidad de esta modificación.

2019-2021

I. PLAN PARA LA IGUALDAD DE HAZI

hazi
LANDA, ITSASERTZ ETA ELIKAGAIEN SUSTAPENA
DESARROLLO RURAL, LITORAL Y ALIMENTARIO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3

- HAZI 3
- PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD DE HAZI 4
- TRAYECTORIA DE HAZI EN MATERIA DE IGUALDAD 4
- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 4
- PROCESO DEL DISEÑO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE HAZI 4

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: PRINCIPALES CONCLUSIONES. 5

3. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE HAZI: 2019-2021 6

3.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN 6

3.2. ESTRUCTURA 8

3.3. DESARROLLO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD 8

3.4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN 10

3.5. COMUNICACIÓN 12

3.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 12

ANEXO I: DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE HAZI. 13

1. INTRODUCCIÓN

- HAZI

HAZI Fundazioa nace en 2012 como fruto de la fusión de tres entidades (Itsasmendikoi, IKT y Fundación Kalitatea), como una herramienta del **Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco** para la definición y el soporte técnico en la puesta en marcha de sus políticas y acciones. HAZI es un instrumento del Gobierno Vasco para impulsar la competitividad y sostenibilidad de la Cadena de Valor Alimentaria y del Medio Rural y Litoral.

➢ **Ámbitos de intervención:**

Cadena de Valor de la Alimentación y estructuras de apoyo	Desarrollo rural y litoral y gestión del territorio

A continuación se detallan los servicios prestados por HAZI, clasificados por ámbito de intervención:

Cadena de Valor de la Alimentación y estructuras de apoyo
Análisis estadístico del Sector Agrario y Pesquero.
Apoyo a proyectos de **diversificación** de productos Agrarios y Pesqueros.
Apoyo y desarrollo de acciones de **promoción** de productos Agrarios y Pesqueros.
Control y certificación de productos con marcas de calidad.
Asistencia técnica en el ámbito de la PAC.
Diseño y desarrollo de herramientas tecnológicas de apoyo al Sector y las instituciones vinculadas (gestión, trazabilidad, ayudas, …).
Apoyo en el **diseño y desarrollo** de **planes, programas y políticas** sectoriales.
Desarrollo de proyectos a la innovación sectorial, cooperación, …
Diseño y desarrollo de acciones de formación (cursos, becas de acercamiento...).
Apoyo a **los proyectos de relevo e incorporación al sector.**
Desarrollo de **programas de sensibilización y acercamiento** a la Cadena de Valor de la alimentación (Producción, transformación, gastronomía, comercialización…).

Desarrollo rural y litoral y gestión del territorio
Análisis estadístico del territorio y del sector forestal.
Certificación Forestal.
Apoyo a la **Promoción de la madera local.**
Apoyo al desarrollo socioeconómico del medio rural y litoral.
Apoyo al desarrollo y conservación de la actividad en zonas de montaña.
Apoyo en el **diseño y desarrollo** de **planes, programas y políticas** territoriales y forestales.
Diseño y Gestión de Programas de Desarrollo Territorial y Grupos de Acción Local.
Desarrollo de proyectos a la innovación (territorial, forestal…) y cooperación.
Apoyo a **colectivos de mujeres rurales y litorales.**
Diseño y desarrollo de acciones de formación (cursos, jornadas...).
Apoyo a los **proyectos de emprendimiento.**
Desarrollo de programas de **sensibilización y acercamiento** al Territorio (Multifuncionalidad, cultura, calidad de vida, sostenibilidad, salud…).

- PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD DE HAZI

En el año 2018 HAZI decide abordar la definición del **I. Plan para la Igualdad,** basado en la realización previa de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

objetivo

El **objetivo** que se persigue con la elaboración del presente proyecto es doble: abordar la Gestión para la Igualdad a partir de la sistematización de los procesos de HAZI, y cumplir con los preceptos marcados por el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y por el Plan para la Igualdad Departamental.

Este plan transversal a toda la organización se dinamiza desde el área de Organización y Personas, que será la responsable de su elaboración, desarrollo y seguimiento con el apoyo de la Comisión de Igualdad que se creará en Hazi.

El proyecto se ha desarrollado con la **asistencia técnica de ERABERRIA GUNEA SL**, *entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades*.

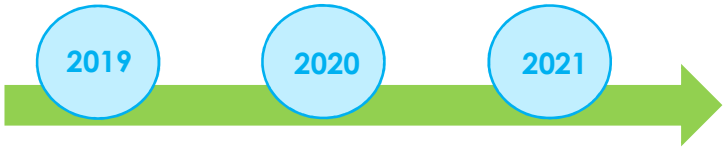
- TRAYECTORIA DE HAZI EN MATERIA DE IGUALDAD

La trayectoria en Igualdad de HAZI Fundazioa se hace explícita en el marco del **Plan del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras**, de cuyo **Grupo Técnico Departamental** forma parte. Además, HAZI Fundazioa forma parte de la **Red de Entidades Públicas para la Igualdad** y lleva a cabo **proyectos específicamente dirigidos a mujeres del medio rural**.

- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan para la Igualdad es de aplicación al total de la plantilla, de HAZI Fundazioa, total que engloba a todas las personas trabajadoras que presten servicios incluido el personal de dirección.

El I. Plan para la Igualdad de HAZI tiene una vigencia de **3 años,** del **2019 al 2021**.



- PROCESO DEL DISEÑO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE HAZI

El proceso de diseño del I. Plan para la Igualdad de HAZI ha sido abordado en las siguientes fases:

- Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Definición de objetivos y propuesta de medidas y acciones para alcanzar los objetivos definidos.

- Designación de responsables, público objetivo, recursos necesarios, presupuesto, cronograma e indicadores por cada medida.
- Redacción del documento I. Plan para la Igualdad.
- Aprobación del I. Plan para la Igualdad de HAZI y comunicación a toda la plantilla.

Las sesiones de trabajo con la Comisión de Igualdad han sido el vehículo a través del cual se ha sustentado el proceso, apoyadas por diferentes herramientas y metodologías entre las que destaca el **Lean_Igualdad** (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer).

El I. Plan para la Igualdad de HAZI cuenta con la aprobación del Consejo de Dirección con fecha _____.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: PRINCIPALES CONCLUSIONES.

Para la elaboración del diagnóstico sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres de HAZI se ha recopilado tanto información cuantitativa desagregada por sexo como información cualitativa relativa a la organización, la plantilla, las condiciones laborales, los procedimientos de gestión de personas y la prestación de servicios.

Durante esta fase del proyecto se ha canalizado la participación de la plantilla a través de diferentes modos:

- La constitución del Grupo de trabajo (Comisión de Igualdad).
- Encuesta de opinión remitida al total de la plantilla relativa a la situación de las diferentes entidades con anterioridad a la fusión.
- Encuesta de opinión remitida al total de la plantilla relativa a la situación actual de la entidad.
- Realización de dos grupos de opinión.
- Realización de una entrevista conjunta.
- Participación de la plantilla en la formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.

Las principales conclusiones del diagnóstico han sido recogidas en un DF_IGUALDAD a partir del cual se ha abordado el I. Plan para la Igualdad de HAZI. Asimismo, cabe señalar que el diagnóstico ha sido presentado y validado por la Comisión de Igualdad.

3. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE HAZI: 2019-2021.

El I. Plan para la Igualdad de HAZI recoge las líneas de intervención, los objetivos definidos y las medidas propuestas para alcanzar dichos objetivos. Asimismo, incluye un procedimiento de seguimiento y de evaluación que permite analizar el progreso de implantación del l Plan e incorporar mejoras y/o realizar los ajustes necesarios para su consecución. Del mismo modo, permite medir el impacto en las brechas de género existentes en el mundo laboral, cuyo reflejo ha sido analizado en HAZI.

3.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A partir de las conclusiones recogidas en el DF_IGUALDAD del diagnóstico sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres, la Comisión de Igualdad ha priorizado los puntos fuertes y las áreas de mejora a abordar en este I. Plan para la Igualdad. Asimismo, se han incorporado al Plan las medidas indispensables para su correcta implantación y seguimiento.

A continuación se recogen los puntos fuertes y áreas de mejora identificadas:

Análisis descriptivo	• No disponibilidad de datos en relación a la responsabilidad de cuidados, al nivel formativo y a la formación en igualdad de la plantilla. • Falta de datos desagregados sobre personas usuarias de diferentes servicios. • La formación en género no se tiene en cuenta a la hora de formar los equipos para los proyectos. • Si no está explícita en la solicitud de oferta, no se incorpora la perspectiva de género en los servicios demandados. • Proyectos específicos para mujeres en sectores masculinizados y/o invisibilizadas. • Incorporación de perspectiva de género en Planes de Desarrollo Rural, campañas de comunicación… • Detección de diferentes necesidades entre mujeres y hombres que usan los servicios.
Promoción	• Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla de 0,54. • Percepción de mayor nivel de exigencia para las mujeres. • Plan de formación técnica y de competencias en elaboración.

Conciliación corresponsable	• No hay posibilidad de teletrabajo. • Encuesta: El 51% de las trabajadoras y el 39% de los trabajadores cree que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. • Posibilidad de permisos para adaptación escolar. • Posibilidad de acercamiento a lugar de residencia.

• Encuesta: 15 mujeres y 1 hombre señalan haberse sentido discriminadas y discriminado por razón de sexo. • Encuesta: 1 mujer y 2 hombres señalan haber sufrido acoso sexual en HAZI y 2 mujeres y 1 hombre señalan conocer el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso sexual trabajando en HAZI. • Encuesta: 9 mujeres señalan haber sufrido acoso por razón de sexo en HAZI y 9 mujeres y 3 hombres conocen el caso de alguna persona en la organización que haya sufrido acoso por razón de sexo en la organización. • No hay protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. • No ha habido denuncias por acoso sexual ni por acoso por razón de sexo. • Encuesta: El 69% de las mujeres y el 78% de los hombres piensa que los chistes y comentarios sexistas no son habituales en HAZI.	**Riesgos psicosociales**

Cultura organizacional	• Encuesta: El 46% de las trabajadoras y de los trabajadores considera que se exige disponibilidad fuera del horario laboral. • Encuesta: El 40% de las trabajadoras creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres. • Encuesta: El 76% de los trabajadores creen que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres, frente al 43% de las trabajadoras que tienen la misma opinión; esto es, una diferencia de 33 puntos. • Percepción de normalización del trabajo más allá del horario establecido. • Algunos procedimientos sin sistematizar. • Encuesta: El grado de satisfacción de la plantilla con el trabajo en materia de igualdad es de 6 en las mujeres y 6,39 en hombres. • Encuesta: El 93% de las mujeres y el 77% de los hombres está de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.

3.2. ESTRUCTURA

Además de los citados puntos fuertes y las áreas de mejora identificadas, se han tenido en cuenta las medidas para el Buen Gobierno y los tres ejes de intervención del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y se ha prestado especial atención a los compromisos adquiridos por HAZI en el Plan de Igualdad Departamental del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras.

Con todo esto, el I. Plan para la Igualdad de HAZI recoge los objetivos a alcanzar y las medidas a implementar durante el periodo de vigencia del Plan, 2019 – 2021. Su estructura ha sido definida de acuerdo al VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y consta de las siguientes líneas de intervención:

- BUEN GOBIERNO
- EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
- TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS
- VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

3.3. DESARROLLO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Los objetivos y las medidas a desarrollar en el I. Plan para la Igualdad de HAZI, son:

BUEN GOBIERNO	
OBJETIVOS	MEDIDAS
1. Integrar la Gestión para la Igualdad en la organización de HAZI.	**1.1.** Consolidar y sistematizar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
	1.2. Integrar en el Plan para la Igualdad de HAZI los compromisos adquiridos en el Plan para la Igualdad Departamental.
	1.3. Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.
2. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.	**2.1.** Capacitar en igualdad a todo el personal de HAZI.
	2.2. Visibilizar el compromiso de HAZI con la Igualdad.
	2.3. Solicitar el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.
3. Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de HAZI.	**3.1.** Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios de carácter interno de HAZI.
	3.2. Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios externos de HAZI.
	3.3. Elaborar un sistema de seguimiento del nivel de formación de la plantilla.
	3.4. Incluir la perspectiva de género en la comunicación.
	3.5. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.

4. Trabajar conjuntamente con otras organizaciones y estructuras de la administración para avanzar en materia de igualdad.	**4.1.** Participar en estructuras de coordinación y colaboración para la Igualdad.
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
OBJETIVOS	MEDIDAS
5. Incrementar la presencia y la incidencia de las mujeres en los puestos de decisión y dirección.	**5.1.** Sistematizar el procedimiento relativo a la promoción.
	5.2. Generar conciencia, sensibilizar e impulsar la reflexión sobre liderazgo y género.
6. Promover la presencia de las mujeres en actividades o puestos en los que estén subrepresentadas, en el marco de los proyectos desarrollados por HAZI.	**6.1.** Identificar diferentes necesidades de mujeres y hombres que utilizan los servicios de HAZI: sector agroalimentario, medio rural y marino.
	6.2. Incluir la perspectiva de género en proyectos de sensibilización.
	6.3. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en las jornadas públicas.
TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS	
OBJETIVO	MEDIDAS
7. Avanzar hacia una conciliación corresponsable.	**7.1.** Identificar las dificultades y las necesidades de conciliación de la plantilla.
	7.2. Proponer medidas que den respuesta a las necesidades de conciliación de la plantilla y estudiar su viabilidad dentro del funcionamiento de la organización.
VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
OBJETIVO	MEDIDAS
8. Garantizar un ambiente laboral libre de riesgos y saludable para todas las personas.	**8.1.** Incluir la perspectiva de género en la evaluación de Riesgos Psicosociales.
	8.2. Elaborar un protocolo específico de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	8.3. Hacer el seguimiento de la aplicación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	8.4. Garantizar el conocimiento del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo tanto a nivel interno como a las empresas con las que HAZI colabora asiduamente.

3.4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

La Comisión de Igualdad, grupo de trabajo creado para liderar el proyecto de elaboración del Plan será quien se encargue de velar por la coordinación e implantación del mismo. La siguiente tabla recoge el listado de quienes la integran.

	Nombre	Puesto
Dirección	• Patxi González de San Pedro	• Director de Servicios Generales.
Representación sindical	• Mikel Lizartza	• "C" Área de Control y Certificación. Miembro Comité empresa.
Resto de plantilla	• Ana Eguskiza • Ángel Rocha • Leire Zaballa • Marta García de Vicuña • Mikel Etxarri • Olga Aranegi • Pantxi Altube • Udane Altzola	• "B" Área Desarrollo Tecnológico. • "A" Área Comunicación. • "B" Área de Emprendimiento y Formación. • "D" Área de Prospectiva y Relaciones Europeas. • "B" Área de Soluciones Institucionales. • "C" Área de Estadística. • "A" Área Organización y Personas. • "C" Mercado y Marcas de Calidad.

Las principales funciones de la Comisión son las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el I. Plan para la Igualdad.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación al I. Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al I. Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del I. Plan para la Igualdad.

En el seno de este grupo de trabajo, Marta García de Vicuña será quien realice las funciones de coordinación del proyecto que, dependerá del área de Organización y Personas.

Para la implantación del presente Plan, la Comisión de Igualdad seguirá las pautas descritas en las fichas de medidas recogidas en el Anexo I, así como la planificación temporal pautada en las mismas, la cual, de forma global, se muestra en el siguiente cronograma:

		18	2019			2020			2021		
		Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3
BUEN GOBIERNO											
1.1	Consolidar y sistematizar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad.										
1.2	Integrar en el Plan para la Igualdad de HAZI los compromisos adquiridos en el Plan para la Igualdad Departamental.										
1.3	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.										
2.1	Capacitar en igualdad a todo el personal de HAZI.										
2.2	Visibilizar el compromiso de HAZI con la Igualdad.										
2.3	Solicitar el Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres".										
3.1	Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios de carácter interno de HAZI.										
3.2	Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios externos HAZI.										
3.3	Elaborar un sistema de seguimiento del nivel de formación de la plantilla.										
3.4	Incluir la perspectiva de género en la comunicación.										
3.5	Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.										
4.1	Participar en estructuras de coordinación y colaboración para la Igualdad.										
EMPODERAMIENDO DE LAS MUJERES											
5.1	Sistematizar el procedimiento relativo a la promoción.										
5.2	Generar conciencia, sensibilizar e impulsar la reflexión sobre liderazgo y género.										
6.1	Identificar diferentes necesidades de mujeres y hombres que utilizan los servicios de HAZI: sector agroalimentario, medio rural y marino.										
6.2	Incluir la perspectiva de género en proyectos de sensibilización.										
6.3	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en las jornadas públicas.										
TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS											
7.1	Identificar las dificultades y las necesidades de conciliación de la plantilla.										
7.2	Proponer medidas que den respuesta a las necesidades de conciliación de la plantilla y estudiar su viabilidad dentro del funcionamiento de la organización…										
VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES											
8.1	Incluir la perspectiva de género en la evaluación de Riesgos Psicosociales.										
8.2	Elaborar un protocolo específico de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.										
8.3	Hacer el seguimiento de la aplicación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.										
8.4	Garantizar el conocimiento del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo tanto a nivel interno como a las empresas con las que HAZI colabora asiduamente.										

3.5. COMUNICACIÓN

El Plan será comunicado al total de la plantilla. A continuación se recogen los momentos e hitos clave de la comunicación:

- **Comunicación del I. Plan para la Igualdad de HAZI aprobado a toda la plantilla.**
  Una vez finalizada la elaboración del documento I. Plan para la Igualdad se comunicarán a la plantilla los objetivos y las líneas de actuación del mismo. El documento completo estará accesible al total de la plantilla en GANBARA.
  Integrantes de la Comisión de Igualdad se incorporarán a las reuniones de área ya programadas para hacer un resumen del I. Plan para la Igualdad de HAZI. Previamente, el área de comunicación realizará una presentación tipo la cual servirá como modelo para las presentaciones del Plan en las reuniones de área.

- **Comunicación anual del grado de avance de la implantación del Plan y de las medidas a abordar durante el siguiente año.**
  Al final de cada año, una vez realizados los informes de seguimiento del Plan, se informará a la plantilla acerca del grado de implantación del Plan.
  Asimismo, y tal y como se recoge en la medida 1.3. del Plan, se informará puntualmente al total de la plantilla sobre las principales medidas realizadas y su impacto.

- **Comunicación de la obtención del reconocimiento "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres"**.
  Se informará a la plantilla de la fecha de solicitud y de obtención del reconocimiento "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres".

- **Comunicación de la evaluación del I. Plan para la Igualdad de HAZI.**
  Una vez finalizada la vigencia del I. Plan para la Igualdad 2019-2021, se hará la evaluación del mismo. Se comunicará a la plantilla los resultados del Plan así como el impacto de este.

3.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se realizará un informe de seguimiento del Plan. La Comisión de Igualdad asumirá la labor de coordinación y elaboración del informe de seguimiento.

Una vez obtenido el reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" se informará a Emakunde bienalmente sobre el grado de implantación del Plan.

Del mismo modo, una vez finalizada la vigencia del Plan se realizará su evaluación. En base a los informes de seguimiento anuales se analizará el estado de ejecución del Plan. Se enfatizará en los indicadores de resultado así como en el impacto del Plan en cuanto a reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico y en los avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres.

ANEXO I: DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE HAZI.

Medida 1.1.

BUEN GOBIERNO				
Programa VII Plan	• Programa I. Compromiso político. BG.4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad.			
Objetivo 1.	Integrar la Gestión para la Igualdad en la organización de HAZI.			
Medida 1.1.	**Consolidar y sistematizar el funcionamiento de la Comisión de Igualdad.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla			
Descripción	Entre las acciones propuestas para la realización de esta medida se encuentran: • Hacer visible la posición que el Plan de Igualdad ocupa en el organigrama interno. • Definir criterios para la composición, funcionamiento, renovación, etc. de la comisión. • Definición de las funciones de la comisión.			
Cronograma	2018	Q1 - 2019	2020	2021
Responsable	• Dirección de Servicios Generales. • Comisión de Igualdad.			
Recursos necesarios	• Organigrama interno. • Plan de Igualdad.			
Presupuesto	• 96 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.			
Indicadores	• Nº de reuniones de la Comisión de Igualdad en las que se aborda este tema. • % de la plantilla informada sobre la Comisión de Igualdad, desagregado por sexo.			

Medida 1.2.

BUEN GOBIERNO				
Programa VII Plan	• Programa I. Compromiso Político. BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación. • Programa IV. Coordinación y colaboración. BG13. Fortalecer la coordinación y colaboración para la igualdad.			
Objetivo 1.	Integrar la Gestión para la Igualdad en la organización de HAZI.			
Medida 1.2.	**Integrar en el Plan para la Igualdad de HAZI los compromisos adquiridos en el Plan para la Igualdad Departamental.**			
Personas destinatarias	• La Dirección.			
Descripción	Para el desarrollo de esta medida, anualmente se incorporarán en el plan de acción los compromisos adquiridos por HAZI en el Plan Departamental, en coordinación con Dirección.			
Cronograma	2018	Q1- 2019	Q1- 2020	Q1- 2021
Responsable	• Comisión de Igualdad.			
Recursos necesarios	• Plan para la Igualdad. • Plan Departamental del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras realizado.			
Presupuesto	• 48 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.			
Indicadores	• Nº de compromisos incorporados a la programación anual.			

Medida 1.3.

BUEN GOBIERNO	
Programa VII Plan	• Programa I. Compromiso Político. BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.
Objetivo 1.	Integrar la Gestión para la Igualdad en la organización de HAZI.
Medida 1.3.	**Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	Entre las acciones propuestas para la realización de esta medida se encuentran: • Establecer periodicidad de las reuniones y distribuir responsabilidades entre las personas que componen la comisión. • Realizar actas de las reuniones de seguimiento que servirán de base para la elaboración de un informe anual de seguimiento. • Realizar una evaluación del plan una vez concluido su periodo de vigencia. • Difundir el plan a la plantilla a través de los distintos soportes de HAZI y comunicar los principales avances.
Cronograma	2018 | 2019 | 2020 | 2021
Responsable	• Comisión de Igualdad.
Recursos necesarios	• No se requieren.
Presupuesto	• 96 horas de dedicación de la plantilla.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.
Indicadores	• Nº de informes anuales de seguimiento. • Nº comunicados internos relacionados con el Plan para la Igualdad. • % medidas implantadas del Plan (evaluación).

Medida 2.1.

BUEN GOBIERNO	
Programa VII Plan	• Programa II. Capacitación para la Igualdad. BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluido el personal político.
Objetivo 2.	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.
Medida 2.1.	**Capacitar en igualdad a todo el personal de HAZI.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.
Descripción	Para desarrollar dicha acción se llevarán a cabo las acciones que se detallan a continuación: • Incluir en la oferta formativa de HAZI formación en igualdad para toda la plantilla, periodificada en diferentes años. • Incluir formación en igualdad adaptada a las especificidades de cada puesto/servicio. • Incluir la perspectiva de género en el plan de formación técnica y de competencias de HAZI. • Difundir las ofertas formativas (Gizonduz, Escuela Virtual de Igualdad, etc.) en igualdad a través de los distintos soportes de HAZI. • Impulsar encuentros entre entidades para mejorar y compartir el trabajo realizado.
Cronograma	2018 | 2019 | 2020 | 2021
Responsable	• Área de Organización y Personas.
Recursos necesarios	• Oferta formativa en Igualdad de HAZI. • Plan de formación técnica y de competencias realizado.
Presupuesto	• Coste de la formación. • 240 horas de dedicación de la plantilla.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• % de personas con formación en igualdad, desagregado por sexo. • % de la representación legal con formación en igualdad, desagregado por sexo.
Indicadores	• Nº acciones formativas relacionadas con la igualdad, organizadas al año. • % personas de la plantilla que acuden a formación en igualdad al año, desagregado por sexo.

Medida 2.2.

BUEN GOBIERNO				
Programa VII Plan	• EJE II. Programa 3. Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica. 3.3 Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.			
Objetivo 2.	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.			
Medida 2.2.	**Visibilizar el compromiso de HAZI con la Igualdad.**			
Personas destinatarias	• Entidades clientas y proveedoras de HAZI.			
Descripción	Para realizar dicha medida por un lado, una vez avanzado el Plan para la Igualdad y en coordinación con servicios generales, se difundirá el mismo a la clientela, a las entidades proveedoras y resto de entidades con las que HAZI colabora. Por otro lado, se incluirán las acciones desarrolladas en la memoria anual, web de Hazi y demás soportes apropiados.			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	• Área de Organización y Personas y Comunicación.			
Recursos necesarios	• Plan para la Igualdad. • Memoria anual.			
Presupuesto	• 48 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.			
Indicadores	• Nº de veces en las que el Plan para la Igualdad ha sido difundido. • Nº de acciones incluidas en las memorias anuales.			

Medida 2.3.

BUEN GOBIERNO				
Programa VII Plan	• EJE II. Programa 3. Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica. 3.3 Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.			
Objetivo 2.	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.			
Medida 2.3.	**Solicitar el Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres".**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.			
Descripción	Una vez desarrollada gran parte de las medidas contempladas hasta el año 2020, se solicitará a Emakunde el Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres". Para ello se adjuntarán los siguientes documentos: • Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres. • Informe de seguimiento y evidencias de implantación de las medidas programadas hasta el año 2020. • Plan para la Igualdad, y desarrollo operativo para el año 2021.			
Cronograma	2018	2019	Q2 Q3 - 2020	2021
Responsable	• Director de Servicios Generales.			
Recursos necesarios	• Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres. • Informe de seguimiento 2020. • Plan para la Igualdad y desarrollo operativo para el año 2021.			
Presupuesto	• 48 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.			
Indicadores	• Fecha de solicitud del reconocimiento. • Fecha de concesión del reconocimiento.			

Medida 3.1.

BUEN GOBIERNO				
Programa VII Plan	• Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo. BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Objetivo 3.	Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de HAZI.			
Medida 3.1.	**Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios de carácter interno de HAZI.**			
Personas destinatarias	• Jefaturas de área.			
Descripción	Para llevar a cabo dicha medida se realizarán las siguientes acciones: • Definir los criterios para recoger datos desagregados por sexo y cambiar los soportes de HAZI, en coordinación con estadística.			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	• Servicios Generales.			
Recursos necesarios	• Sistema informático necesario para el desarrollo estadístico.			
Presupuesto	• 36 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Tasa relativa de presencia mujeres/ hombres con hijas/os a cargo (monomarentales/monoparentales). • Tasa relativa de presencia mujeres/ hombres que conviven con personas mayores de edad con algún tipo de dependencia. • Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con estudios universitarios, por niveles.			
Indicadores	• % de datos relativos a plantilla desagregados por sexo.			

Medida 3.2.

BUEN GOBIERNO				
Programa VII Plan	• Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo. BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Objetivo 3.	Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de HAZI.			
Medida 3.2.	**Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios externos de HAZI.**			
Personas destinatarias	• Jefaturas de área.			
Descripción	Para llevar a cabo dicha medida se realizarán las siguientes acciones: • Recoger la información de manera estructurada y actualizada relativa a las personas usuarias, desagregada por sexo.			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	• Servicios Generales.			
Recursos necesarios	• Sistema informático necesario para el desarrollo estadístico.			
Presupuesto	• 60 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• % de personas usuarias, desagregado por sexo.			
Indicadores	• % de datos sobre personas usuarias desagregado por sexo. • % de programas, proyectos y servicios que disponen de datos desagregados por sexo.			

Medida 3.3.

BUEN GOBIERNO				
Programa VII Plan	• Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo. BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.			
Objetivo 3.	Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de HAZI.			
Medida 3.3.	**Elaborar un sistema de seguimiento del nivel de formación de la plantilla.**			
Personas destinatarias	• Área de Organización y Personas.			
Descripción	Para llevar a cabo dicha medida se realizarán las siguientes acciones: • Recoger la información del nivel formativo de la plantilla desagregado por sexo. • Incluir datos desagregados por sexo relativos a la formación en igualdad de la plantilla en el sistema de seguimiento de formación creado a tal efecto.			
Cronograma	2018	Q1 Q2 - 2019	2020	2021
Responsable	• Área de Organización y Personas.			
Recursos necesarios	• Sistema informático necesario para el desarrollo estadístico.			
Presupuesto	• 48 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con estudios universitarios, por niveles. • % de personas de la plantilla con formación en igualdad, desagregado por niveles y sexo.			
Indicadores	• % de personas de la plantilla sobre las que se conoce el nivel formativo.			

Medida 3.4.

BUEN GOBIERNO	
Programa VII Plan	• Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo. BG.8. Incorporar la igualdad en la comunicación.
Objetivo 3.	Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de HAZI.
Medida 3.4.	**Incluir la perspectiva de género en la comunicación.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Entidades con las que HAZI se relaciona.
Descripción	Entre las acciones propuestas para la realización de esta medida se encuentran: • Establecer pautas sobre el uso del lenguaje y de las imágenes desde una perspectiva de género. • Presencia equilibrada de hombres y mujeres en actos de comunicación tanto externa como interna, siempre que sea posible, transmitiendo una imagen de compromiso con la igualdad de género. • Fomentar el uso no sexista en la comunicación interna: cambiar firma de correos… • Promover el uso de lenguaje no sexista en la comunicación externa: ofertas, manuales, presentaciones, etc. • Hacer un apartado propio en el Plan de Comunicación. • Incluir datos desagregados por sexo en las notas de prensa, siempre que sea pertinente. • Crear un banco de imágenes con representación de mujeres de distintos ámbitos. • Elaborar un diccionario de sinónimos. • Revisar las herramientas de uso diario de HAZI (web, GANBARA, etc.) y cambiar los soportes. • Auditorías/seguimiento periódicas para proponer mejoras.
Cronograma	2018 | Q2 Q3 - 2019 | Q1 - 2020 | 2021
Responsable	• Área de Comunicación. • Comisión de Igualdad.
Recursos necesarios	• Plan de Comunicación. • Herramientas de uso diario de HAZI.
Presupuesto	• 96 horas de dedicación de la plantilla.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo.
Indicadores	• % de textos e imágenes en web que hacen un uso inclusivo del lenguaje. • % de textos e imágenes en memoria anual que hacen un uso inclusivo del lenguaje. • % de documentos publicados donde se ha hecho un uso no sexista del lenguaje.

Medida 3.5.

BUEN GOBIERNO	
Programa VII Plan	• Programa III: Enfoque de género en los procedimientos de trabajo. BG.12. incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios
Objetivo 3.	Incorporar la perspectiva de género en las herramientas de trabajo de HAZI.
Medida 3.5.	**Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.**
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Empresas y personas proveedoras.
Descripción	Entre las acciones propuestas para la realización de esta medida se encuentran: • Analizar y adaptar, en su caso las directrices del Departamento en materia de contratación. • Creación de un Grupo Técnico, dentro de la Comisión de Igualdad, que en colaboración con el Comité de Contratación proponga modelos de cláusulas y sus verificadores para incorporar de forma progresiva (por ejemplo, uno o dos tipos de cláusulas al año). • Tener en cuenta la perspectiva de género como criterio de valoración. • Incluir cláusulas relativas a la política de prevención y actuación de acoso sexual y por razón de sexo en los convenios que se firmen con entidades colaboradoras.
Cronograma	2018 | Q3 - 2019 | Q1 Q3 - 2020 | Q1 - 2021
Responsable	• Comisión de contratación.
Recursos necesarios	• Guía de cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos de Emakunde (http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_clausulas_igualdad_es.pdf).
Presupuesto	• 96 horas de dedicación de la plantilla.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.
Indicadores	• Nº de modelos de cláusulas y verificadores propuestos. • % de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas para la igualdad. • % de contratos, subvenciones y convenios que incluyen cláusulas para la igualdad e incorporan verificadores.

Medida 4.1.

BUEN GOBIERNO				
Programa VII Plan	• Programa IV: Coordinación y colaboración. BG.13. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.			
Objetivo 4.	Trabajar conjuntamente con otras organizaciones y estructuras de la administración para avanzar en materia de igualdad.			
Medida 4.1.	**Participar en estructuras de coordinación y colaboración para la Igualdad.**			
Personas destinatarias	• Comisión de Igualdad, Dirección y Comunicación.			
Descripción	Entre las acciones propuestas para la realización de esta medida se encuentran: • Participar en las reuniones del GTD. • Participar en las reuniones de la Red de Entidades públicas por la Igualdad. • Cumplir los compromisos adquiridos en el Plan Departamental. • Participar en el Grupo de Comunicación de la Viceconsejería y Empresas Públicas.			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	• Comisión de Igualdad.			
Recursos necesarios	• Plan Departamental del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras realizado.			
Presupuesto	• 48 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• No corresponde.			
Indicadores	• Nº de redes/ comisiones en las que participa. • Nº de reuniones en las que HAZI participa. • % de compromisos cumplidos.			

Medida 5.1.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES				
Programa VII Plan	• EJE I. Programa 2. Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres. 2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.			
Objetivo 5.	Incrementar la presencia y la incidencia de las mujeres en los puestos de decisión y dirección e impulsar carreras profesionales en igualdad de condiciones.			
Medida 5.1.	**Sistematizar el procedimiento relativo a la promoción.**			
Personas destinatarias	• Mujeres de HAZI.			
Descripción	Entre las acciones propuestas para la realización de esta medida se encuentran: • Publicitar, poner en valor el procedimiento existente. • Redacción de las promociones haciendo un uso no sexista del lenguaje. • Diseñar acciones positivas para animar a las mujeres a presentarse a los procesos de promoción para los que cumplan requisitos. • Recoger datos desagregados por sexo, relativos a los procesos de promoción, de las personas candidatas y las que superen el proceso de selección: tasa de éxito. • Hacer visibles posibilidades de promoción alternativas a la tradicional: promoción horizontal. • Inclusión de cláusulas de paridad en la composición de los "tribunales de selección".			
Cronograma	2018	2019	Q3 - 2020	2021
Responsable	• Área de Organización y Personas.			
Recursos necesarios	• No se requieren.			
Presupuesto	• 96 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• % de mujeres en promociones en los últimos 4 años, por niveles. • % que consideran que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, desagregado por sexo. • Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla. • Evolución de esta tasa en los últimos 4 años.			
Indicadores	• % de personas a las que se ha dado de conocer el procedimiento, desagregado por sexo. • Nº de acciones positivas diseñadas. • Nº de promociones horizontales, desagregadas por sexo.			

Medida 5.2.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES				
Programa VII Plan	• EJE I. Programa 2. Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres. 2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.			
Objetivo 5.	Incrementar la presencia y la incidencia de las mujeres en los puestos de decisión y dirección e impulsar carreras profesionales en igualdad de condiciones.			
Medida 5.2.	**Generar conciencia, sensibilizar e impulsar la reflexión sobre liderazgo y género.**			
Personas destinatarias	• Dirección. • Comisión de Igualdad.			
Descripción	Entre las acciones propuestas para la realización de esta medida se encuentran: • Analizar los modelos de liderazgo existentes. • Construir modelos de liderazgo desde una perspectiva de género. Coliderazgo. • Utilizar herramientas existentes en el mercado para sensibilizar e incentivar la reflexión, empezando por la Comisión de Igualdad. A modo de ejemplo, el cuestionario sobre SOSTEVIDAVILIDAD. • Analizar las posibilidades de inclusión de cláusulas de paridad, cuotas u otras estrategias que garanticen la presencia proporcional de mujeres en dirección.			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	• Comisión de Igualdad. • Área de Organización y Personas			
Recursos necesarios	• Herramientas para sensibilizar e incentivar la reflexión.			
Presupuesto	• 192 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• % de mujeres en promociones en los últimos 4 años, por niveles. • Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla. • Evolución de esta tasa en los últimos 4 años.			
Indicadores	• Nº de herramientas utilizadas para sensibilizar e incentivar la reflexión. • Nº de modificaciones incluidas en los perfiles de puestos de decisión.			

Medida 6.1.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES				
Programa VII Plan	• EJE I. Programa 2: apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres. 2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.			
Objetivo 6.	Promover la presencia de las mujeres en actividades o puestos en los que estén subrepresentadas, en el marco de los proyectos desarrollados por HAZI.			
Medida 6.1.	**Identificar diferentes necesidades de mujeres y hombres que utilizan los servicios de HAZI: sector agroalimentario, medio rural y marino.**			
Personas destinatarias	• Clientela. • Alumnado.			
Descripción	Para abordar dicha medida se realizarán las acciones que se detallan a continuación: • Analizar en qué proyectos y/o actuaciones es posible presentar estudios, transmitir buenas prácticas, organizar debates o espacios de reflexión, etc. a través de los cuales mujeres de diferentes sectores puedan transmitir sus experiencias, dificultades y necesidades. • Avanzar en la inclusión de la perspectiva de género en el programa de contenidos de formación para el empleo (FPE). • Analizar qué se puede generalizar para otros servicios y programas.			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	• Áreas implicadas coordinadas por la Comisión de Igualdad.			
Recursos necesarios	• No se requieren.			
Presupuesto	• 48 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• % de mujeres usuarias.			
Indicadores	• Nº de espacios habilitados. • Nº de mujeres participantes. • Nº de ítems, relacionados con la igualdad, incluidos en el programa de contenidos de formación para el empleo (FPE).			

Medida 6.2.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES				
Programa VII Plan	• EJE I. Programa 2: apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres. 2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.			
Objetivo 6.	Promover la presencia de las mujeres en actividades o puestos en los que estén subrepresentadas, en el marco de los proyectos desarrollados por HAZI.			
Medida 6.2.	**Incluir la perspectiva de género en proyectos de sensibilización.**			
Personas destinatarias	• Público objetivo de los proyectos de sensibilización.			
Descripción	Entre las acciones propuestas para la realización de esta medida se encuentran: • Garantizar que haya mujeres y hombres entre las personas que expongan en los espacios dirigidos a escolares y profesionales (Nekazariak eskolan). • Incorporar la perspectiva de género en todas las fases del proyecto NIREA. • Sistematizar la dinámica de incorporación de la perspectiva de género en NIREA para trasladarla a otros proyectos. • Trasladar ejemplos de mujeres en el sector primario.			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	• Área correspondiente en cada caso.			
Recursos necesarios	• No se requieren.			
Presupuesto	• 96 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• % de mujeres usuarias.			
Indicadores	• Nº de propuestas. • Nº de acciones de acción positiva implantadas .			

Medida 6.3.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES				
Programa VII Plan	• EJE I. Programa 2: apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres. 2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.			
Objetivo 6.	Promover la presencia de las mujeres en actividades o puestos en los que estén subrepresentadas, en el marco de los proyectos desarrollados por HAZI.			
Medida 6.3.	**Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en las jornadas públicas.**			
Personas destinatarias	• Jefaturas de Área. • Dirección.			
Descripción	Para realizar dicha medida el equilibrio mujeres hombres se tendrá presente a la hora de elaborar los programas de HAZI. Por otro lado, se analizarán y completarán las BBDD la base de datos de profesionales de los ámbitos en los que trabaja cada Área, avanzando hacia el equilibrio entre mujeres y hombres.			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	• Comunicación. • Áreas implicadas en cada caso.			
Recursos necesarios	• Base de datos.			
Presupuesto	• 48 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• % de mujeres usuarias.			
Indicadores	• Nº de mujeres incorporadas a la BBDD por año. • Incremento anual del nº de mujeres participantes en las jornadas organizadas.			

Medida 7.1.

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS				
Programa VII Plan	• EJE II. Programa 5. La economía feminista de los cuidados. 5.2. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.			
Objetivo 7.	Avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
Medida 7.1.	**Identificar las dificultades y las necesidades de conciliación de la plantilla.**			
Personas destinatarias	• Jefaturas de Área. • Toda la plantilla.			
Descripción	Para abordar dicha medida se llevarán a cabo las acciones que se detallan a continuación: • Recoger información de manera estructurada y actualizada relativa a la responsabilidad de cuidados, desagregada por sexo. • Traer los datos de la encuesta sobre riesgos psicosociales relativos a la conciliación y analizar. • Recogida de datos sobre cuidado (niños, personas mayores, personas dependientes,…).			
Cronograma	2018	Q1 Q2 2019	2020	2021
Responsable	• Área de Organización y Personas.			
Recursos necesarios	• Encuesta sobre riesgos psicosociales.			
Presupuesto	• 96 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Tasas relativas de acogimiento a las medidas de conciliación, servicios y medidas de flexibilidad. • % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, desagregado por sexo. • % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, desagregado por sexo. • Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo. • % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo.			
Indicadores	• Nº de dificultades y necesidades detectadas, desagregado por sexo.			

Medida 7.2.

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS				
Programa VII Plan	• EJE II. Programa 5. La economía feminista de los cuidados. 5.2. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.			
Objetivo 7.	Avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
Medida 7.2.	**Proponer medidas que den respuesta a las necesidades de conciliación de la plantilla y estudiar su viabilidad dentro del funcionamiento de la organización.**			
Personas destinatarias	• Personal en reducción de jornada o excedencia. • Toda la plantilla. • Jefaturas de Áreas y Dirección.			
Descripción	Para llevar a cabo dicha medida se realizarán las siguientes acciones: • Informar sobre derechos y medidas de conciliación. Dar a conocer las prácticas propias. • Realizar un seguimiento anual de las solicitudes denegadas. • Búsqueda de BBPP en otras empresas y desarrollar propuestas para impulsar un cambio de cultura de los cuidados.			
Cronograma	2018	Q3 2019	2020	2021
Responsable	• Área de Organización y Personas.			
Recursos necesarios	• Base de datos de buenas prácticas en Igualdad elaborada por Emakunde (https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/).			
Presupuesto	• 144 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Tasas relativas de acogimiento a las medidas de conciliación, servicios y medidas de flexibilidad. • % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, desagregado por sexo. • % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, desagregado por sexo. • Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo. • % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo.			
Indicadores	• % de personas de la plantilla informadas sobre derechos y medidas de conciliación y prácticas propias, desagregado por sexo. • Solicitudes anuales denegadas/solicitudes totales. • Nª de propuestas desarrolladas.			

Medida 8.1.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
Programa VII Plan	• EJE III. Programa 6. Sensibilización y prevención. 6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.			
Objetivo 8.	Garantizar un ambiente laboral libre de riesgos y saludable para todas las personas.			
Medida 8.1.	**Incluir la perspectiva de género en la evaluación de Riesgos Psicosociales.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.			
Descripción	Para realizar dicha medida, se tendrán en cuenta las diferentes realidades de mujeres y hombres de la organización a la hora de interpretar los datos de la evaluación de riesgos psicosociales.			
Cronograma	2018	Q1 Q2 - 2019	2020	2021
Responsable	• Comisión de Seguridad y Salud.			
Recursos necesarios	• Evaluación de riesgos psicosociales.			
Presupuesto	• 108 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo. • % que consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales, desagregado por sexo. • % que consideran que tienen estabilidad en su puesto de trabajo, desagregado por sexo. • Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo.			
Indicadores	• Nº de riesgos psicosociales diferentes identificados por sexo. • % de plantilla formada en acoso sexual y por razón de sexo, desagregada por sexo.			

Medida 8.2.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
Programa VII Plan	• EJE III. Programa 7. Detección, atención y reparación del daño. 7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.			
Objetivo 8.	Garantizar un ambiente laboral libre de riesgos y saludable para todas las personas.			
Medida 8.2.	**Elaborar un protocolo específico de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.			
Descripción	Dando continuación al trabajo realizado durante el último cuatrimestre del año 2018, el protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo se elaborará de manera participada y se adecuarán las cuestiones claves atendiendo a la realidad de HAZI: ámbito de aplicación, asesoría confidencial, ejemplos específicos...			
Cronograma	Q3 - 2018	Q1 - 2019	2020	2021
Responsable	• Comisión de Igualdad.			
Recursos necesarios	• Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo a la Comisión de Igualdad y personal responsable de prevención de riesgos. • Modelo de protocolo de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer (disponible en www.emakunde.euskadi.eus).			
Presupuesto	• 252 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Nº casos acoso sexual denunciados en los últimos 4 años • Nº casos acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años. • % de personas que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas, desagregado por sexo. • % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo.			
Indicadores	• Nº de personas participantes en la elaboración del protocolo, desagregado por sexo. • Fecha de aprobación del protocolo.			

Medida 8.3.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
Programa VII Plan	• EJE III. Programa 7. Detección, atención y reparación del daño. 7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.			
Objetivo 8.	Garantizar un ambiente laboral libre de riesgos y saludable para todas las personas.			
Medida 8.3.	**Hacer el seguimiento de la aplicación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla.			
Descripción	Se analizarán los informes de seguimiento y, en su caso, se propondrán adaptaciones a realizar.			
Cronograma	2018	Q3 - 2019	Q3 - 2020	Q3 - 2021
Responsable	• Comisión de Igualdad.			
Recursos necesarios	• Medida 5.1. realizada.			
Presupuesto	• 288 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Nº casos acoso sexual denunciados en los últimos 4 años • Nº casos acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años. • % de personas que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas, desagregado por sexo. • % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo.			
Indicadores	• Nº de informes de seguimiento realizados. • Nº de veces en las que el protocolo se ha puesto en marcha. • Nº de adaptaciones realizadas.			

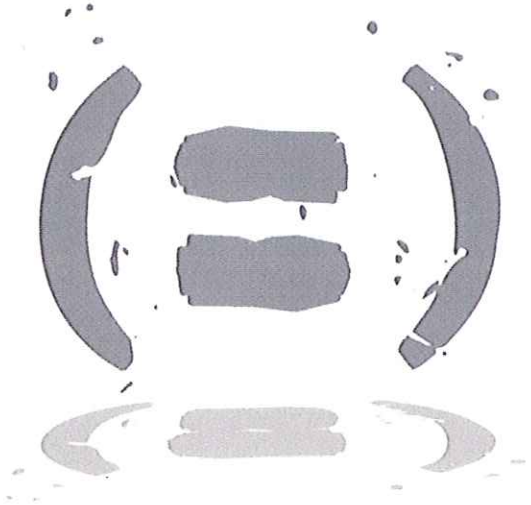
Medida 8.4.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES				
Programa VII Plan	• EJE III. Programa 7. Detección, atención y reparación del daño. 7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales.			
Objetivo 8.	Garantizar un ambiente laboral libre de riesgos y saludable para todas las personas.			
Medida 8.4.	**Garantizar el conocimiento del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo tanto a nivel interno como a las empresas con las que HAZI colabora asiduamente.**			
Personas destinatarias	• Toda la plantilla. • Clientela y empresas y personas proveedoras.			
Descripción	Para llevar a cabo dicha medida se realizarán las siguientes acciones: • Difundir el protocolo a todo el personal trabajador de HAZI a través de distintos soportes. • Dar a conocer el protocolo a las empresas con las que se colabora.			
Cronograma	2018	Q2 Q3 - 2019	2020	2021
Responsable	• Comunicación. • Área de Organización y Personas.			
Recursos necesarios	• Medida 5.1. realizada.			
Presupuesto	• 72 horas de dedicación de la plantilla.			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	• Nº casos acoso sexual denunciados en los últimos 4 años • Nº casos acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años. • % que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas, desagregado por sexo. • % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo.			
Indicadores	• % de personas de la plantilla que conocen el protocolo, desagregado por sexo. • Nº de comunicaciones internas y externas realizados.			

Vº Bº

ihobe

Hem-baltzua
Sociedad Pública del
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
INGURUMEN, LURRALDE PLANGINTZA ETA ETXEBIZITZA SAILA
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE, PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA



Berdintasun plana 2018-2020

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN IHOBE

TEMPORALIDAD

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres y para el enfoque de género de Ihobe cuenta con una amplitud temporal de tres años (2018-2020) coincidiendo con otras planificaciones estratégicas y sectoriales, y tras haber sido evaluado el II Plan.

OBJETIVOS DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Plan que se describe a continuación buscará abordar las siguientes líneas de trabajo:
(1) Buen Gobierno.
(2) Empoderamiento y cambio de valores,
(3) Transformación de las economías,
(4) Vidas libres de violencia contra las mujeres.

Atendiendo a estas cuatro líneas de trabajo, se plantea la conveniencia de atender al siguiente bloque de objetivos:

	BUEN GOBIERNO	OBJETIVO	ACCIONES PROPUESTAS POR IHOBE
1	COMPROMISO	Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.	1
		Dotar de presupuesto para el desarrollo de acciones de igualdad.	1
		Mantener la planificación y evaluación de la igualdad.	1
2	CAPACITACIÓN	Formar al personal.	2, 3, 6, 13, 14
3	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios internos	4, 5, 6, 12, 17, 21
		Atender a la igualdad en la comunicación.	1, 3, 4, 8, 9, 11, 15, 20, 21
		Integrar la igualdad en la normativa.	4, 5, 6, 7, 10, 16, 17, 18
		Incorporar la perspectiva de género en los planes o programas de intervención.	2, 4, 6, 11, 15
		Incluir cláusulas para la igualdad en procesos de contratación.	4, 7, 16
	COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	Fortalecer la coordinación y la colaboración con la igualdad.	4, 9, 15, 18, 20, 21
	PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos, equipos, comités, etc.	10
		Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consultas internas.	10, 12
	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	OBJETIVO	ACCIONES
4	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES	Reconocer el papel de las mujeres.	11, 14
		Desarrollar la conciencia de género, autoestima y autonomía de las mujeres.	13
		Promover el autocuidado y la salud.	12
5	EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES	Orientar a la participación en los movimientos sociales y políticos.	
		Promover la participación social de las mujeres en diferentes ámbitos y espacios.	
		Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión.	
	TRANSFORMACIÓN EONÓMICA Y SOCIAL	OBJETIVO	ACCIONES
6	RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	Reconocer la igualdad como valor social.	2, 3, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 17, 20, 21
		Reconocer el mundo de los cuidados.	17
7	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	Atender a la calidad en el empleo.	5, 7, 16, 17
8	ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.	17
		Apoyar la corresponsabilidad en el mundo de los cuidados.	17
	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	OBJETIVO	ACCIONES
9	SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	Disminuir la violencia estructural y cultural.	18, 20
		Mejorar la información y formación sobre la violencia contra las mujeres.	18, 19, 20, 21

		Consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	18, 20
10	DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	Atender a la detección precoz de la violencia contra las mujeres.	
		Garantizar la atención a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres.	18, 19, 20, 21
11	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Plantear acciones en coordinación con instituciones que aborden la violencia contra las mujeres en la CAE.	18, 21

EQUIPO DE TRABAJO

Se mantiene la composición de un equipo de trabajo -K2K Igualdad- que integre a la Dirección, a las diferentes políticas transversales y a las áreas de trabajo de Ihobe, para facilitar el cumplimiento global de las actividades y la transversalización del enfoque de género. También se busca la participación voluntaria de las personas que integran este equipo o comisión.

Arantxa Venero. Administración General y RRHH. Responsable de Personas
Carlos Castillo. Unidad de Aire. Técnico de proyectos.
Sonia Ramon. Administración General y RRHH. Administrativa.
Antonio Castejon. Administración General y RRHH. Responsable financiero.
Idoia Barron. Administración General y RRHH. Administrativa. Representante de los trabajadores/as.
Adriana Zabala. Administración General y RRHH. Técnica de proyectos.
Jose Antonio Armolea. Coordinador de Administración General y RRHH.

El **funcionamiento** que seguirá este equipo se basará en la puesta en marcha de acciones y en su seguimiento y valoración.
Con carácter trimestral, se mantendrán las **reuniones** pertinentes y, de ellas, se procederá a **comunicar** al resto de personas de Ihobe aquellas cuestiones que sean consideradas de interés.

ESFUERZO INVERSOR

Ihobe asume un esfuerzo inversor que viene determinado no solo por coste económico de la implantación de algunas acciones sino también por la amplia dedicación que tendrá el desarrollo del III Plan en su conjunto -en número de personas y en número de horas-.

Coste económico externo

Concepto	Importe Estimado Año 2018	Año 2019	Año 2020	Total Plan
Diagnóstico y elaboración III Plan de Igualdad	9.000,00			0,00
Impartición de Formación en Ihobe sobre diversos aspectos en Igualdad	1.000,00	1.000,00	1.000,00	2.000,00
totales	**10.000,00**	**1.000,00**	**1.000,00**	12.000,00

Coste derivado de la participación de personas de Ihobe: Se estima una dedicación o participación de más de 655 horas, por parte de diferentes personas y perfiles, con un coste salarial medio de 37,3€/h. (21.341,- € de coste interno estimado)

	Horas Año 2018	Año 2019	Año 2020	Total Horas Plan
Sonia Ramon. Responsable de Igualdad	100	70	70	240
Arantxa Venero. Responsable de Personas	50	40	40	130
José Antonio Armolea. Coordinador de Unidad	15	15	15	45
Carlos Castillo. K2K de Igualdad	20	20	20	60
Adriana Zabala. K2K de Igualdad	20	20	20	60
Antonio Castejon. K2K de Igualdad	20	20	20	60
Idoia Barron. Representante legal de los/las trabajadores/as (RLT)	20	20	20	60
	245	**205**	**205**	655

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN IHOBE 2018-2020

Nº	BLOQUE	TEMÁTICA	TAG	ACTIVIDAD	RBLE.	FECHA	INDICADORES
1	BUEN GOBIERNO	COMPROMISO	Planificación	Contar con una **planificación para la igualdad** : - Aprobar el III Plan para la iguadad de mujeres y hombres y para la perspectiva de género 2018-2020. - Incorporándolo al Plan de gestión anual. - Asignando un presupuesto específico para su ejecución. - Dando continuidad a la comisión K2K de igualdad, con participación de la RLT, personal de la plantilla y representantes de la Dirección. Reuniones periódicas, dos anuales mínimo para el seguimiento y evaluación de las acciones implantadas. - Realizando una difusión interna del III Plan con llegada al 100% de la plantilla de Ihobe. - Contando con apoyo técnico experto para el desarrollo de las actividades para las que sea requerido.	Dirección	2018	Existencia de Plan Presupuesto asignado K2K: composición, reuniones Personas destinatarias de la difusión interna
2	BUEN GOBIERNO	CAPACITACIÓN	Formación interna	**Incluir formación específica en materia de igualdad en el Plan anual de formación, para la plantilla en su conjunto y para colectivos concretos (K2K, otros que pudieran surgir...):** - Empoderamiento. Formación voluntaria para mujeres de Ihobe. 10 horas, en 5 sesiones de 2 horas cada una. - Igualdad en la gestión. Formación voluntaria dirigida al conjunto de Ihobe. 2 horas, en 1 sesión de 2 horas. - Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de Ihobe. Formación voluntaria dirigida al conjunto de Ihobe. 2 horas, en 1 sesión de 2 horas. - Ecología feminista. 2 horas, en 1 sesión de 2 horas. - Uso no sexista de la comunicación. Formación voluntaria dirigida al conjunto de Ihobe. 2 horas, en 1 sesión de 2 horas.	Personas	2018 2019 2020	Nº participantes por sexo en formación específica en igualdad
3	BUEN GOBIERNO	CAPACITACIÓN	Formación interna	Incluir formación específica en materia de género y medio ambiente en las **formaciones no consideradas como propias del Plan anual de Formación** de Ihobe: - Incluir un módulo de igualdad en las formaciones vinculadas a becas o prácticas. - Pedir a las empresas formadoras que formen en temáticas no relacionadas directamente con la igualdad, que incorporen contenidos con enfoque de género siempre que la formación lo permita.	Personas	2018 2019 2020	Nº participantes por sexo formación no específicas de igualdad con contenidos adaptados
4	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Funcionamiento interno	Integrar la **perspectiva de género** en: - Las bases de datos, estadísticas y estudios que se realicen, para un mejor conocimiento de la situación de mujeres y hombres en los ámbitos de actuación internos y externos de Ihobe. - La normativa nueva que se genere internamente. - La comunicación interna y externa, para un uso no sexista del lenguaje, las imágenes y los mensajes. - El próximo aplicativo de gestión de proyectos, con la incorporación de indicadores específicos en materia de género. - Los convenios firmados por Ihobe con otras entidades u organizaciones.	Administración general y RRHH	2018 2019 2020	Nº indicadores desagregados por sexo disponibles Nº normativa adaptada Nº evaluaciones realizadas Nº comunicaciones
5	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Procesos de acceso y promoción	Elaborar **procedimientos** en materia de gestión de personas que integren la perspectiva de género, incorporando medidas para el **aseguramiento de la igualdad:** - Procedimiento para el reclutamiento y la selección de personas (lenguaje, definición del puesto, requisitos, pruebas de selección, colectivos prioritarios con necesidades especiales de empleo o discriminación múltiple como por ejemplo diversidad funcional o víctimas de violencia de género o en situación o riesgo de exclusión..., recogida de datos por sexo de cada fase del proceso, etc.), que incluya exigencias a una empresa de selección externa si tomase parte ésta en el proceso de selección. - Procedimiento para la promoción de personas. - Procedimiento para el sistema retributivo, manteniendo los valores y criterios actuales, basado en la retribución según la categoría profesional asignada a cada puesto de trabajo. - Procedimiento para la formación continua (diagnóstico participativo de necesidades de formación, comunicación de formación a personas en excedencia o maternidad o similar, protocolo de acogida o reciclaje a la vuelta, seguimiento periódico de indicadores de formación continua por sexo, etc.).	Personas	2018 2019 2020	Nº procedimientos elaborados Nº medidas para el aseguramiento de la igualdad introducidas
6	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Proyectos	Incorporar progresivamente la **perspectiva de género en los proyectos, programas o servicios** de Ihobe: - Replicar la experiencia piloto del pasado ejercicio donde se daba un acompañamiento externo para la incorporación de la perspectiva de género en tres (3) de los proyectos de Ihobe, con formación técnica específica. El número de proyectos dependerá del Plan de gestión de cada año. - Llevar hacia un mayor uso del check list que ayuda a una gestión del proyecto con perspectiva de género. El número de proyectos dependerá del Plan de gestión de cada año. - Crear un espacio (en red, vía mail, wasap...) en el que poder compartir experiencias o conocimientos propios del sector, haciendo de antena y de vía de comunicación para otras personas de Ihobe interesadas.	K2K Igualdad	2018 2019 2020	Nº proyectos con perspectiva de género
7	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Contratación y Proveeduría	En la **relación con las entidades proveedoras y en los procesos de contratación:** - Revisar los procedimientos de contratación de Ihobe para la corrección o incorporación de cláusulas de igualdad según las recomendaciones ofrecidas desde GV-EJ y Emakunde. - Desarrollar un sistema de seguimiento del cumplimiento o aplicación de las cláusulas de igualdad incorporadas en los procesos de contratación, junto con el resto de las cláusulas medioambientales y sociales.	Jurídico	2018	Nº comunicaciones Nº entidades informadas Nº contratos con cláusulas de igualdad

8		ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Comunicación	Para una mayor sistematización del **uso no sexista en las comunicaciones** y una mayor presencia de la **igualdad en la comunicación:** - Identificar los documentos referentes o con alto impacto tanto internos como externos y revisar y corregir, si procede, el uso de su lenguaje. - Junto a la formación en materia de comunicación no sexista, se realizará una auditoría interna anual para valorar la aplicación de este valor de la comunicación. - Junto al punto lila mantenido en la web de manera constante, hacer expreso en la nueva web en construcción el compromiso con la igualdad en la página web, ubicar con mayor calidad visual el distintivo concedido por Emakunde como Entidad Colaboradora y revisar todo el lenguaje de la web.	K2K Igualdad y Comunicación	2018 2019 2020	Nº documentos revisados Nº referencias en web
9	BUEN GOBIERNO	COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	Colaboración	Mantener la presencia en los siguientes **espacios, redes o foros relacionados directamente con la igualdad:** - Reconocimiento Entidad Colaboradora. - Participación activa en la Red de Entidades Públicas por la igualdad de mujeres y hombres. - Participación activa en la Red de Entidades Colaboradoras Bai Sarea. - Foro para la igualdad, de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. - Participación, apoyo o difusión de las campañas institucionales del 8 de marzo y 25 de noviembre, y aquellas otras que también pudieran surgir.	K2K Igualdad	2018 2019 2020	Nº espacios, redes o foros Nº actividades Nº agentes participantes Nº comunicaciones externas realizadas
10	BUEN GOBIERNO	PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	Equipos	Atender a la la composición de los equipos de trabajo, comisiones u otros foros, para que tengan una presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Dirección	2018 2019 2020	Nº de equipos o comisiones con presencia equilibrada o no Nº mujeres y hombres participantes
11	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Presencia y visibilización	Para impulsar el **reconocimiento del papel de las mujeres** en el sector de trabajo de Ihobe y del feminismo para el desarrollo humano sostenible: - Propiciar una mayor presencia de mujeres en el rol de ponentes, en redes, foros, publicaciones, etc. Acción positiva para generar un mayor número de referentes mujeres en el sector.	Dirección	2018 2019 2020	Nº acciones formativas Nº participantes por sexo/puesto ocupado/discapacidad
12	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Salud	Atender con perspectiva de género los **riesgos para la salud tanto físicos como psicosociales:** - Los riesgos específicos para la salud de las mujeres embarazadas y en situación de lactancia, tal y como se viene haciendo en las evaluaciones de riesgos ante comunicaciones de embarazo. - Los resultados de la Encuesta de riesgos psicosociales, cuando se realice.	Personas	2018 2019 2020	
13	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Formación	Para que se desarrolle **conciencia de género, autoestima y autonomía de las mujeres:** - Formación o Taller para el empoderamiento personal (posibles contenidos: autoconcepto, autoestima, autoeficacia; reconocimiento; autonomía e independencia; desarrollo profesional; exposiciones públicas; el cuerpo y los afectos...). - Formación continua dirigida a la mejora de competencias profesionales (hablar en público, etc.)	Personas	2019	Nº acciones formativas Nº participantes
14	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Colectivo	Para fomentar una **identidad compartida** comparte un interés por la igualdad: - Crear un grupo informal dentro de Ihobe, que pueda facilitar compartir experiencias o conocimientos, formarse en ecología feminista, etc.	Dirección	2019	Nº participantes
15	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	LA IGUALDAD COMO VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	Comunicación	Para que Ihobe sea reconocida como un **agente facilitador de la igualdad** como valor social necesario: - Ofrecer una mejor o mayor presencia del compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en la web de Ihobe. - Tomar parte en las redes de trabajo citadas, compartiendo las buenas prácticas internas en materia de igualdad que generan transformación social y económica.	Dirección	2018 2019 2020	Nº documentos generados
16	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	Empleo	Favorecer la **contratación de mujeres que puedan estar siendo víctimas de discriminación múltiple** (por violencia contra las mujeres, diversidad funcional, riesgo de exclusión o exclusión...) a través de (1) acuerdos de colaboración entre asociaciones de carácter social, servicios de empleo, empresas de servicios contratadas por Ihobe, etc. Por ejemplo, en el servicio ofrecido para la gestión de eventos. Y a través de (2) la contratación directa de Ihobe, ante necesidades de cubrir puestos de trabajo.	Dirección	2018 2019 2020	Nº de personas beneficiarias
17	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	Cuidados	Para el ejercicio equilibrado de los cuidados desde la **corresponsabilidad y un uso racional de los tiempos de trabajo:** - Mantener la cultura de trabajo que permite coexistir el modelo diverso de jornadas de trabajo a elección de cada una de las personas de Ihobe y la modalidad de teletrabajo, evaluando periódicamente la satisfacción. - Fomentar la corresponsabilidad colaborando con las campañas institucionales pertinentes. - Actualizar, cuando proceda, el listado o guía que recoge en la intranet el conjunto de medidas para la atención a los cuidados, evaluando periódicamente el uso de ellas y el ajuste a las necesidades de las personas.	Personas	2018 2019 2020	Nº acciones Nº participantes por sexo/discapacidad/puesto de trabajo Nº agentes participantes Nº comunicaciones realizadas
18	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	Protocolo	Actualizar el actual **Protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/ o por razón de sexo:** - Tener en cuenta las nuevas recomendaciones realizadas por Emakunde en su revisión del modelo propuesto. - Difundir el nuevo protocolo y ponerlo a disposición del total de la plantilla y de las nuevas incorporaciones (mostrado y explicado en el proceso de acogida). - Consultar con Emakunde la posibilidad de incluir algún apartado referido a la medición de la satisfacción de la persona con el proceso desarrollado, posibles actuaciones de reparación individual o colectiva del daño causado, etc.	Personas y Comité de ética	2018/2019	Protocolo adaptado Nº personas conocedoras
19	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	Atención	Mantener el conjunto de **medidas a las que se puede acoger una mujer superviviente de la violencia** contra ella en el nuevo marco de relaciones laborales que se encuentra en elaboración en la actualidad.	Personas y Comité de empresa	2018 2019 2020	Nº referencias realizadas

20	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Sensibilización	Colaborar con las **campañas institucionales del 25 de noviembre** -Día contra la violencia hacia las mujeres- lanzadas desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.	k2k Igualdad	2018 2019 2020	Nº actividades Nº participantes
21	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Resultados	**Mantener las actuaciones realizadas en Ihobe para favorecer la contratación de mujeres** en situación de desprotección económica como consecuencia de la violencia contra las mujeres, a través de la contratación directa o a través de convenios de colaboración con la intermediación de Ihobe, y buscar otros posibles proyectos en los que poder seguir desarrollando esta acción.	Dirección y Personas	2018 2019 2020	Nº actividades Nº participantes

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

NEIKER 2019-2022

NEIKER
MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

En Derio / Arkaute, a ...21..... de .....Abril..... de 2020

Firmas:

Por la empresa

Por la parte social

ÍNDICE

Parte I. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD p. 4

1. Presentación p. 4
2. Contexto normativo p. 5
3. Proceso de elaboración del II Plan para la Igualdad p. 6
4. Estructura del II Plan para la Igualdad p. 8

Parte II. DE DÓNDE PARTIMOS: ELEMENTOS DE DIAGNÓSTICO p. 10

Parte III. EJES DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD p. 21

EJE 1 ESTRATÉGICO. Buen Gobierno: Transversalizar la perspectiva de género en la gestión p. 22

EJE 2 DE INTERVENCIÓN. Cambio de valores y Empoderamiento p. 26

EJE 3 DE INTERVENCIÓN. Organización social corresponsable p. 28

EJE 4 DE INTERVENCIÓN. Tolerancia cero hacia las violencias machistas en el entorno laboral p. 30

Parte IV. MODELO DE GESTIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD p. 33

Parte I:

Presentación y contexto del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

I. 1. PRESENTACIÓN

El II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en NEIKER es el resultado de una trayectoria de trabajo que se ha ido consolidando en los últimos años gracias a la elaboración de varios diagnósticos de género, la implementación del I Plan y su evaluación, con el propósito de seguir avanzando hacia la igualdad entre mujeres y hombres en esta empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

También es el resultado de un esfuerzo participativo que ha permitido recoger las opiniones y propuestas de un número significativo de trabajadores y trabajadoras de NEIKER, mediante entrevistas, grupos de discusión, una encuesta a la plantilla, la dinamización de seminarios de reflexión y capacitación, y la celebración de varias sesiones de contraste con el grupo motor de Igualdad, encargado de liderar el proceso.

Finalmente, el II Plan para la Igualdad es el resultado de un claro compromiso de la Dirección de NEIKER de seguir trasladando a la entidad las medidas necesarias de adaptación de sus políticas de gestión e igualdad a las directrices legales en vigor, en particular la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley 4/2005, de 18 febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, y el reciente 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.

En este sentido, entendemos que el desarrollo continuo de una estrategia de transversalización de la perspectiva de género en la organización debe lograr la implicación de cada vez más departamentos y agentes en la implementación del Plan en vigor; garantizar el aprendizaje continuo y la comunicación en materia de igualdad, tanto hacia dentro (concienciando el personal a todos los niveles de responsabilidad), como hacia fuera (rindiendo cuentas a la sociedad y difundiendo buenas prácticas); garantizar un entorno laboral respetuoso y empoderante para toda la plantilla; y generar un trabajo en red, mediante la búsqueda de alianzas con otras empresas públicas y las instituciones vascas.

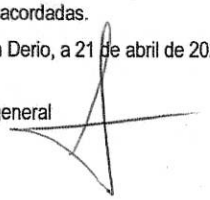
NEIKER declara su compromiso para establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de RRHH.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo.

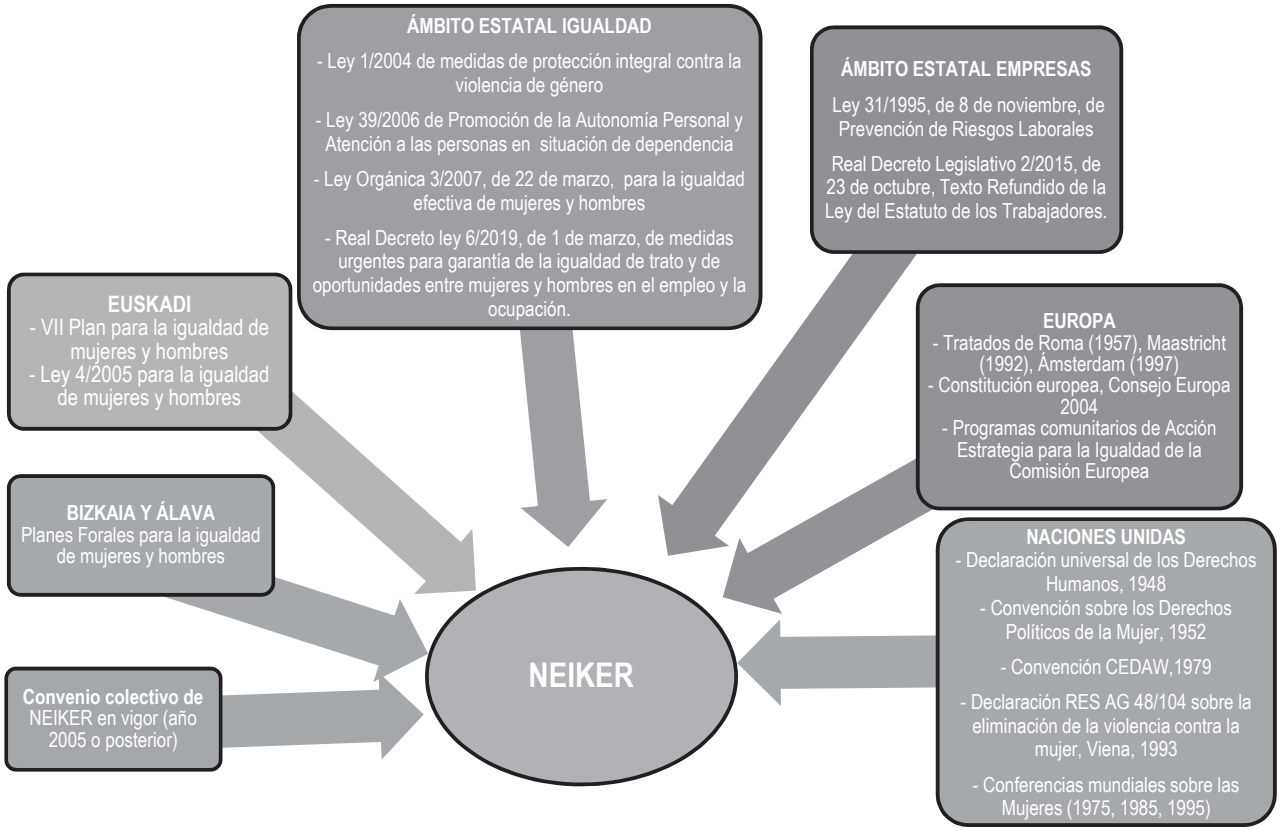
Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, contando con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las diferentes medidas de igualdad acordadas.

En Derio, a 21 de abril de 2020

Directora general



I. 2. CONTEXTO NORMATIVO: de lo local a lo global



I. 3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y II PLAN PARA LA IGUALDAD

La metodología de trabajo que se ha seguido para la elaboración del diagnóstico de género y del II Plan para la Igualdad ha pretendido:

- ✓ Que la elaboración del II Plan no sea solo un fin en si mismo, sino un medio para crear las condiciones que posibiliten un desarrollo más participativo y transversalizado de las medidas acordadas durante el periodo planteado para su ejecución.
- ✓ Que la reflexión y discusión colectiva ayude a definir los criterios que deben guiar el II Plan, las prioridades a las que se deben dar respuesta, así como los compromisos políticos y las condiciones estructurales que se requieren para abordar estas últimas.

Para la elaboración del **diagnóstico de género** se han llevado a cabo una serie de actividades de compilación de información y de concienciación, así como de facilitación de reflexión estratégica de cara a la ulterior planificación. Concretamente, en la fase de diagnóstico, las acciones han estado orientadas a CONOCER el sistema y a ENTEDER CÓMO y DÓNDE se pueden llegar a generar discriminaciones en la organización, aunque sea de forma involuntaria.

Desde este punto de partida se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

❑ **Análisis documental** que ha conllevado el análisis de los siguientes documentos:
- El documento que recoge la Política de Integridad y Cumplimiento.
- El documento que recoge el Código de Conducta de NEIKER.
- El Convenio Colectivo vigente firmado en 2005.
- La última Encuesta de clima laboral y psicosocial e informes asociados.
- El Manual de Gestión de 2018.
- El Plan Estratégico 2017-2020.
- Los diferentes Diagnósticos de Igualdad realizados (2014, 2016).
- El I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- El Informe evaluación del I plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- El documento que recoge las Actuaciones a favor de la igualdad de mujeres y hombres 2018-2019.

❑ **Observación participante**

Dos trabajadoras de Oreka Sarea S.L. participaron en la jornada corporativa del 25 de enero de 2019 en la que se presentaron diferentes ámbitos de trabajo y proyectos concretos desarrollados por los diferentes departamentos de NEIKER.

❑ **Cuestionario dirigido a toda la plantilla**

Se envió una encuesta on-line a toda la plantilla cuyo objetivo era compilar opiniones y percepciones de quienes integran la organización sobre aspectos clave de la organización:
- Datos generales en torno a la ubicación y trayectoria en la organización.
- Condiciones laborales.
- Cuidados y usos del tiempo.
- Medidas de conciliación.
- Cultura, valores y actitudes en torno a la igualdad de género y, concretamente, en torno a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Las políticas de igualdad en NEIKER.

Con el objetivo de que el mayor número posibles de personas respondiera la encuesta se realizaron varios recordatorios y se alargó el plazo de cumplimentación del cuestionario. Finalmente, de un total de 183 personas en la plantilla, 48 respondieron el cuestionario (32 mujeres y 16 hombres).

I. 3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Y II PLAN PARA LA IGUALDAD

❑ **Entrevistas en profundidad**

Se han llevado a cabo 8 entrevistas de personas con un perfil diferente: Personas de los dos centros de trabajo (Derio y Arkaute), personal de diferentes categorías profesionales, personal de los diferentes ámbitos y departamentos de NEIKER y representación sindical.

❑ **Talleres de devolución y concienciación**

Se han llevado a cabo dos talleres en los que han participado personas de diferentes categorías profesionales y diferentes ámbitos y trayectorias en NEIKER. También han participado en los dos talleres personas de los Comités de Empresa de Derio y Arkaute.

- Taller de concienciación, devolución y reflexión estratégica en torno al análisis llevado a cabo. En este taller participaron 16 personas (8 mujeres y 8 hombres).
- Taller de concienciación, devolución y reflexión estratégica en torno al acoso sexual y por razón de sexo. En este segundo taller participaron 15 personas (8 mujeres y 7 hombres).

❑ **Sesiones de trabajo con el Grupo Motor de Igualdad**

El Grupo Motor de Igualdad ha asumido las funciones de grupo impulsor del proceso de trabajo. Ha estado compuesto por 4 personas:

- Responsable de Gestión y Calidad (miembro del Comité de Dirección y actual responsable de las políticas de igualdad de NEIKER).
- Responsable de Marketing y Comunicación (miembro del Comité de Dirección y corresponsable de las políticas de igualdad de Neiker).
- Responsable del ámbito jurídico (anterior responsable de las políticas de igualdad de NEIKER).
- Un técnico del Departamento de Conservación de Recursos Naturales (miembro del primer Comité de Igualdad de NEIKER).

Durante el proceso de elaboración del **diagnóstico** y Plan de Igualdad, se han realizado 9 sesiones de trabajo con el Grupo Motor de Igualdad.

❑ **Sesiones de devolución y contraste**

Una sesión de trabajo convocada por el Grupo Motor de Igualdad ha permitido contrastar los resultados del diagnóstico, así como realizar aportaciones a los documentos del II **Plan para la Igualdad** y del **Protocolo de actuación contra la violencia sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género**. Además del Grupo Motor, la la sesión organizada en julio 2019 ha contado con la participación del Director de Recursos Humanos y de varias personas pertenecientes al Comité de Empresa, el Comité de Seguridad y Salud laboral, y el Consejo de Administración.

El Grupo Motor ha realizado aportaciones por escrito a los diferentes textos, que se han ido incorporando y contrastando en otras dos reuniones celebradas con el Grupo Motor.

❑ **Reunión de cierre con la Directora General**

Los diferentes documentos elaborados han contado con el visto bueno de la Directora General de NEIKER.

❑ **Validación por el Comité de Empresa y Comité de Dirección**

Los diferentes documentos han sido revisados también por el Comité de Empresa y el Comité de Dirección, para su validación final.

I. 4. ESTRUCTURA DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

Parte I. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

1. Presentación

2. Contexto normativo

3. Trayectoria de las políticas de igualdad

4. Proceso de elaboración y estructura del II Plan para la Igualdad

Parte II. ELEMENTOS DE DIAGNÓSTICO

Parte III. EJES DE DESARROLLO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

EJE 1 Estratégico - Buen Gobierno

EJE 2 de Intervención – Cambio de valores y Empoderamiento

EJE 3 de Intervención – Organización social corresponsable

EJE 4 de Intervención – Una vida libre de violencia machista

Parte IV. MODELO DE GESTIÓN DEL II PLAN

Sistema de desarrollo y seguimiento

El documento se divide en **4 apartados principales**:

I. Una parte introductoria que resume el contexto y marco de referencia del proceso de elaboración;

II. Un resumen de los principales elementos del diagnóstico de género realizado, como punto de partida.

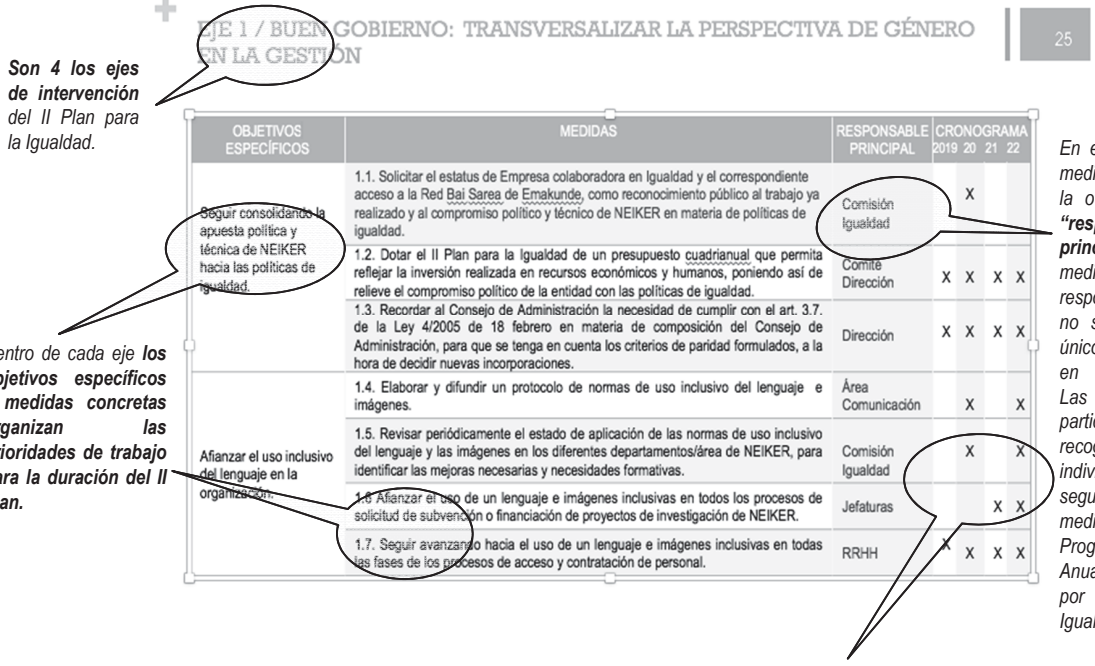
III. Una parte sustantiva que describe los 4 ejes de desarrollo del II Plan para la Igualdad;

IV. Una última parte de gestión, seguimiento y evaluación, que dibuja las estructuras y procedimientos principales de trabajo que habrá que perfilar para implementar el II Plan.

Para los 4 **ejes de desarrollo del II Plan**, se ha optado por seguir la estructura básica del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Euskadi. Con dicha estructura se ha buscado:

- ✓ Respetar las indicaciones del Área de Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco que pide organizar los planes anuales operativos en función de la estructura del Plan vigente en la CAE, concretamente el VII Plan a fecha de redacción de este documento.
- ✓ Poner más énfasis en generar procesos de trabajo, en vez de acciones aisladas, y superar así cierta tendencia a la compartimentalización de la intervención, fomentando modelos cada vez más holísticos de trabajo.
- ✓ Recentrar las políticas de igualdad en torno a ejes prioritarios, para **evitar una dispersión demasiado grande** de los recursos y las acciones.

I. 4. ESTRUCTURA DEL II PLAN: un ejemplo ilustrativo



EJE 1 / BUEN GOBIERNO: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

25

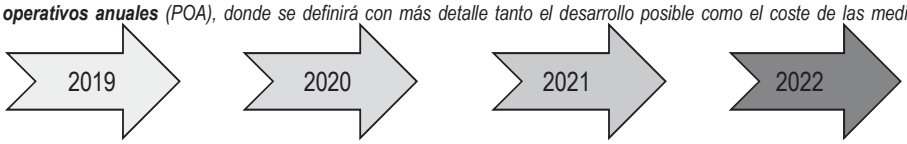
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2019	20	21	22
Seguir consolidando la apuesta política y técnica de NEIKER hacia las políticas de igualdad.	1.1. Solicitar el estatus de Empresa colaboradora en Igualdad y el correspondiente acceso a la Red Bai Sarea de Emakunde, como reconocimiento público al trabajo ya realizado y al compromiso político y técnico de NEIKER en materia de políticas de igualdad.	Comisión Igualdad		X		
	1.2. Dotar el II Plan para la Igualdad de un presupuesto cuadrianual que permita reflejar la inversión realizada en recursos económicos y humanos, poniendo así de relieve el compromiso político de la entidad con las políticas de igualdad.	Comité Dirección	X	X	X	X
	1.3. Recordar al Consejo de Administración la necesidad de cumplir con el art. 3.7. de la Ley 4/2005 de 18 febrero en materia de composición del Consejo de Administración, para que se tenga en cuenta los criterios de paridad formulados, a la hora de decidir nuevas incorporaciones.	Dirección	X	X	X	X
Afianzar el uso inclusivo del lenguaje en la organización.	1.4. Elaborar y difundir un protocolo de normas de uso inclusivo del lenguaje e imágenes.	Área Comunicación		X		X
	1.5. Revisar periódicamente el estado de aplicación de las normas de uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en los diferentes departamentos/área de NEIKER, para identificar las mejoras necesarias y necesidades formativas.	Comisión Igualdad		X		X
	1.6 Afianzar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todos los procesos de solicitud de subvención o financiación de proyectos de investigación de NEIKER.	Jefaturas			X	X
	1.7. Seguir avanzando hacia el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todas las fases de los procesos de acceso y contratación de personal.	RRHH	X	X	X	X

Son 4 los ejes de intervención *del II Plan para la Igualdad.*

Dentro de cada eje ***los objetivos específicos*** *y* ***medidas concretas organizan las prioridades de trabajo para la duración del II Plan.***

En el cuadro general de medidas, solo se apunta la o las áreas con la ***"responsabilidad principal"*** *de impulsar la medida. Es su responsable última, pero no significa que sea el único área que participe en su implementación. Las demás áreas participantes irán recogidas en las fichas individuales de seguimiento de cada medida, dentro del Programa Operativo Anual (POA), elaborado por la Comisión de Igualdad.*

CRONOGRAMA Y TEMPORALIDAD: *se ha optado por diseñar un* ***plan marco de 4 años, 2019-2022****, cuya implementación se dividirá luego en* ***cuatro programas operativos anuales*** *(POA), donde se definirá con más detalle tanto el desarrollo posible como el coste de las medidas seleccionadas para ese periodo.*



+

Parte II:

De dónde partimos: elementos de diagnóstico

II. Elementos de diagnóstico

1.1. INTRODUCCIÓN

El presente diagnóstico se ha elaborado a partir del encargo que NEIKER realiza a Oreka Sarea S.L. para la elaboración de:

- Un diagnóstico de Igualdad de género.
- Un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.
- Un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

En la fecha en que se formaliza el encargo (finales de 2018) NEIKER cuenta ya con un recorrido en torno al desarrollo de las políticas de igualdad.

En 2011 comienza a dar los primeros pasos elaborando un primer informe de diagnóstico centrado en el análisis de los datos cuantitativos de la plantilla. A partir de este informe en 2012, NEIKER elabora y aprueba su *I Plan de Igualdad entre Hombre y Mujeres*. Esta labor se lleva a cabo desde una Comisión de Igualdad, encargada por la Dirección de NEIKER de realizar luego una labor de seguimiento del I. Plan de Igualdad.

NEIKER continúa con la elaboración de los informes-diagnósticos recogiendo, de esta manera, la evolución los datos recabados inicialmente. Realiza en 2015 otro informe, en base a los datos de gestión interna del Departamento de Recursos Humanos correspondientes a 2014. Asimismo, pasados otros dos años, se vuelve a realizar un informe a partir de los datos de 2016. Finalmente, en junio de 2017 se realiza el informe de evaluación del *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres* de NEIKER.

Cabe destacar que NEIKER también ha participado en la *Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres* impulsada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, con la colaboración del Departamento de Administración Pública y Justicia a través de su Unidad Administrativa para la Igualdad y de la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración. Asimismo, colabora regularmente en la organización de acciones concretas en torno a promoción de la igualdad de género con otras dos entidades públicas del sector, HAZI y ELIKA, que también han participado en la Red de Emakunde, hasta su reciente disolución, en abril de 2019.

A partir de este recorrido, en 2018 NEIKER decide dar un salto cualitativo en su trayectoria en torno a las políticas de igualdad y, para ello, contrata ayuda externa especializada (Oreka Sarea S.L.). Por lo tanto, el diagnóstico que a continuación se presenta, es el fruto de esta decisión y del encargo realizado.

OBJETIVO GENERAL

Lograr, a través de un proceso de aprendizaje y capacitación, cambios tanto personales como colectivos y organizacionales que posibiliten que las acciones de igualdad entre hombres y mujeres se integren en las políticas, prácticas y creencias de NEIKER.

Aumentar el grado de asunción de las **responsabilidades individuales, colectivas y organizacionales** necesarias para incorporar la **estrategia del mainstreaming de género a lo interno** de la organización, además de consolidar la apuesta de género **hacia las entidades colaboradoras y clientes** de NEIKER.

Extraer los **elementos de un diagnóstico interno de género** para abordar los diferentes ejes de análisis establecidos desde la Ley 2005 para la Igualdad de la CAPV y el VIII Plan de Igualdad de Emakunde

Identificar los **principales elementos de una planificación de género** que fortalezca las estructuras internas de género y se integre plenamente en la planificación estratégica central de la organización y en sus departamentos.

Establecer una política de prevención y atención a posibles casos de acoso sexista, por razón de sexo o por identidad sexual y de género, mediante la elaboración y puesta en marcha de un protocolo de actuación.

II. Elementos de diagnóstico

LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados del diagnóstico que a continuación se presentan se basan tanto en el análisis de información cuantitativa como cualitativa. Tal y como se ha comentado anteriormente, la información cuantitativa proviene de los datos de la plantilla de 2018. Estos datos, en algunos casos, se han podido comparar con los datos de la plantilla recogidos en los informes de 2014 y 2016.

La información cualitativa se ha recogido de las 8 entrevistas realizadas y de los dos talleres realizados.

A través del cuestionario se ha recogido información cuantitativa y cualitativa, ya que ha habido preguntas que hacían referencia a percepciones y vivencias en torno a medidas concretas, actitudes y comportamientos, así como respecto a las condiciones laborales.

El análisis documental llevado a cabo ha aportado información relevante a través de la cual se ha complementado el análisis realizado y se le ha dotado de contexto.

Finalmente, cabe destacar que, principalmente a través de las reuniones con el Grupo Motor, se ha ido contrastando la información obtenida a través de las diferentes fuentes mencionadas.

ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE PAR LA COMPRENSIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Tal y como se ha podido observar durante el diagnóstico, la noción de igualdad interiorizada puede dificultar la identificación de situaciones de discriminación en un contexto concreto. Ante los datos cuantitativos analizados y la información extraída de las entrevistas, las personas que han participado en los talleres han manifestado la importancia de tener unos conocimientos mínimos en temas de género que les permita identificar situaciones de discriminación de género que hasta ese momento habían pasado desapercibidas o se habían interpretado desde otros enfoques.

La toma de conciencia, a menudo, requiere clarificar conceptos clave a los que se les ha ido asignando diferentes significados. Por ejemplo, el término de igualdad. En los talleres realizados varias personas han manifestado la importancia de trabajar estos conceptos para poder adquirir una nueva mirada en torno a la interpretación de la realidad desde un enfoque de género.

Igualdad

La igualdad es uno de los términos más utilizados en el ámbito de las políticas de género. Aun así, a menudo se confunde con la exigencia de un trato idéntico. Por ejemplo, se considera que existe igualdad en una organización, “porque tratamos igual a hombres y mujeres en nuestra plantilla”. Siguiendo esta lógica, sería un trato desigual el que generaría discriminación.

Sin embargo, desde las políticas de igualdad se ha demostrado que, en realidad, aplicar sistemáticamente un trato idéntico a personas que están en situaciones de partida diferentes conllevaba muy a menudo el riesgo de resultar discriminatorio en los resultados.

II. Elementos de diagnóstico

La igualdad tampoco significa que debemos aspirar a "igualar a las mujeres con los hombres".

Desde el marco de los derechos humanos la igualdad se define como:

La eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres mediante acciones, planes y programas de cualquier organización. Se trata de establecer una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos. Esto es, nos referimos a la igualdad como el resultado obtenido.

Discriminación

La *Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* describe la discriminación en los siguientes términos:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultura y civil o en cualquier otra esfera.

A continuación, se destacan algunos de los elementos clave de esta definición:

- La discriminación no conlleva en todos los casos una voluntad expresa de discriminar: aunque no haya una conducta intencional, son los resultados de esta conducta lo que nos indican si ha habido discriminación o no. Por lo tanto, es imprescindible analizar el impacto de género de cualquier conducta, procedimiento o práctica, para poder valorar si en sus resultados está generando discriminación.
- Es necesario analizar el impacto de género de cualquier práctica desde una perspectiva temporal: es importante ir más allá de obtener un resultado puntual y valorar, en un intervalo más largo de tiempo, o incluso, de forma continua, cuál es el impacto de género que se está dando.
- Cuando se analiza una situación dada, hay que ser consciente de que la omisión de una práctica que en sus resultados esté generando discriminación – esto es, no actuar sobre estas prácticas para evitar los resultados discriminatorios que están generando–, también se considera un acto discriminatorio.
- La discriminación de género tiene un carácter estructural. Por lo tanto, todas las organizaciones tienen la responsabilidad de cuestionar y actuar sobre la misma, aunque las practicas que generan discriminaciones sean comunes a otras organizaciones o se den en la sociedad en su conjunto. Por ejemplo, no valdría renunciar a promover un mayor grado de corresponsabilidad en materia de conciliación entre hombres y mujeres de la plantilla, argumentando que "pasa lo mismo en otras empresas" o que "de todas formas, esto viene de fuera, se da en la sociedad". Cada organización tiene una responsabilidad social y un papel que jugar en los cambios culturales a favor de la igualdad.

Los mismos elementos clave de esta definición se deben de tener en cuanta cuando se abordan situaciones de discriminación por opción sexual y/o identidad de género.

II. Elementos de diagnóstico

EN RESUMEN:

Antes de entrar a exponer los principales resultados del diagnóstico realizado, conviene apuntar varios elementos de valoración en cuanto a la trayectoria de la entidad en materia de políticas de igualdad, y al proceso de trabajo realizado.

- Resulta muy positivo que se haya mantenido un trabajo continuado en igualdad desde el año 2011.
- Con el lanzamiento del proceso de elaboración del segundo plan de igualdad se manifiesta una voluntad real técnica de dar un salto cualitativo y de reestructurar el esfuerzo realizado hasta la fecha.
- Conviene resaltar que la decisión de iniciar esta labor surge a finales de 2018, cuando empresas del tamaño de NEIKER, es decir, de menos de 250 trabajadores y trabajadoras, no tenían todavía ninguna obligación legal de contar con un plan de igualdad, lo que demuestra también la voluntad política de avanzar en este terreno.
- No es hasta el 1 de marzo de 2019 que se publica el Real decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que obliga a todas las empresas de más 50 trabajadores o trabajadoras a elaborar un diagnóstico y un plan de igualdad de forma negociada con la representación sindical.
- Para entidades con plantillas de entre 150 y 250 personas, el plazo límite para presentar los documentos finales en un registro estatal creado a tal efecto se fija para el 1 de marzo de 2020. En este sentido, haber iniciado el proceso antes de la salida del Decreto-Ley ha permitido a la organización contar con el tiempo suficiente para poder realizar un trabajo sosegado y en profundidad – teniendo ahora todavía más incentivos para implementar una serie de medidas que respondan a los nuevos requerimientos legales.

II. Elementos de diagnóstico:
DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA

EN RESUMEN

Desde su creación, NEIKER ha pasado de ser un instituto con una plantilla originalmente masculinizada a ser una organización donde la proporción de mujeres va en aumento, llegando ya a un 57%. Esta evolución refleja una realidad que se asemeja a la situación en el sector público, un sector que se considera a menudo óptimo a la hora de permitir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar y que representa un nicho importante de empleo para las mujeres.

En cuanto a centros de trabajo, existe una mayor concentración de mujeres en el centro de Derio, donde representan ya el 62%, un aumento de más de tres puntos desde 2016.

La evolución por edad también confirma que la entrada de las mujeres en la organización ha sido posterior a la de los hombres, y su media de edad es notablemente más baja.

Finalmente, la distribución por departamentos es relativamente equilibrada, salvo en el caso del departamento de Sanidad Animal donde se concentra casi 1/3 de la plantilla femenina y solo un 10% de los trabajadores, mientras que el departamento de Producción y Protección Vegetal presenta una tendencia inversa, alberga el 32% de los hombres frente al 20% de las mujeres.

En términos de género, la evolución es de una plantilla históricamente más masculinizada que ahora significa que pueden darse diferencias significativas de sueldos, en la medida en que serán proporcionalmente más numerosos los trabajadores con un mayor grado de antigüedad, con el plus de remuneración que ello supone.

II. Elementos de diagnóstico: LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

EN RESUMEN

Niveles de satisfacción

A la hora de analizar la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género, resulta muy relevante estudiar de forma desagregada por sexo los niveles de satisfacción de las personas con su situación en la empresa. En el caso de NEIKER, varias encuestas apuntan a que el nivel general de satisfacción de la plantilla es alto, algo muy positivo, pero que el de las mujeres es inferior al de los hombres.

Así lo documenta el último informe análisis del clima laboral, llevado acabo en 2018. Pone de relieve que en general la empresa goza de un nivel de satisfacción importante, ya que la valoración de los diferentes ámbitos de comunicación, condiciones laborales, cultura de empresa, desarrollo profesional, líder y estilo dirección, y organización muestran porcentajes situados entre el 58,6% y el 73,7%.

Sin embargo, resulta interesante observar que, en el caso de las mujeres, todas las puntuaciones están entre casi 2 puntos y 4 puntos por debajo de la de sus compañeros de trabajo, pero el informe no permitía identificar las causas.

Con el fin de obtener más información sobre este tema, en el cuestionario administrado a la plantilla en el marco del presente diagnóstico se introdujeron varias preguntas que ayudaran a valorar la satisfacción en relación a diferentes aspectos: el tipo de contrato y de jornada, el horario laboral, el desarrollo profesional, y la promoción y categoría profesional.

Aunque solo 48 personas respondieran (32 mujeres y 16 hombres), los resultados obtenidos coinciden con el estudio anterior. El grado de satisfacción de los hombres es superior en todos los casos, y las diferencias más significativas vuelven a estar en el grado de satisfacción respecto al desarrollo y la promoción profesional. En este caso el 43,8% de las mujeres afirman estar nada o poco satisfechas. En cambio, el 75% de los hombres indican estar bastante o muy satisfechos.

Por otra parte, las percepciones que se han recogido en torno a las condiciones laborales aportan también información relevante. De nuevo, las valoraciones obtenidas son altas, pero las mujeres muestran una percepción algo más negativa respecto a los hombres, en particular en cuanto a la carga de trabajo y a la estabilidad del puesto de trabajo.

Cuando se analizan los datos de toda la plantilla, se ve efectivamente que, proporcionalmente, las mujeres gozan de una menor estabilidad de puesto que los hombres: el 34,3% de las mujeres tienen un contrato eventual frente al 24,4% de los hombres. Si se hace el cálculo sobre el total de los contratos eventuales existentes, se ve que las mujeres ostentan el 65,5% de los contratos eventuales. La evolución en el tiempo parece fluctuante, ya que dicho porcentaje disminuye entre 2014 y 2016, pero vuelve a subir en 2018.

Del lado positivo, la proporción total de contrataciones indefinidas es más alta en NEIKER que en otras muchas empresas del sector privado, y la evolución desde 2014 muestra que ha aumentado en casi 6 puntos el porcentaje de mujeres que figuran entre las personas con contrato indefinido en la entidad. Es, sin duda, una gran mejora.

Selección y contratación

Durante 2018, el mismo porcentaje de mujeres y de hombres resultaron seleccionados, y se ofrecieron más contratos a mujeres que a hombres. En el caso de las mujeres, el mayor número de contratos nuevos fue en la categoría de personal técnico (investigador), mientras que para los hombres, los contratos se repartieron sobre todo entre personal técnico y personal operario.

Las becas y contratos predoctorales se otorgan sobre todo a investigadoras, confirmando la tendencia hacia una presencia cada vez más extendida de universitarias con excelente currículum académico dentro de las diferentes especialidades relevantes para el sector.

Segregación horizontal y vertical

Como se ha visto en el capítulo anterior, NEIKER muestra cierta tendencia hacia una segregación horizontal: algunos departamentos están feminizados, en particular el de Sanidad Animal.

El fenómeno de la segregación vertical suele ser habitual en muchas empresas, y se manifiesta también en NEIKER en la medida en que, hasta ahora, las mujeres han tenido un papel menor que los hombres en el nivel estratégico de decisión, es decir la gerencia y los puestos directivos.

En el primer caso, la situación ha cambiado relativamente recientemente, ya que hasta el 2011 ninguna mujer había ocupado la dirección general. En el segundo caso, desde el 2014, la proporción de mujeres en el comité de dirección a oscilado entre el 30% y el 36%. En 2018, se puede ver que solo el 5% del total de las mujeres de la plantilla accede a este puesto frente al 12% del total de los hombres.

A ello hay que añadir la situación en el Consejo de Administración, donde también han estado menos representadas las mujeres que lo que establece como objetivo la Ley vasca de igualdad de 2005.

En cuanto a los puestos de mandos intermedios, en cambio, la situación se invierte: están ocupados por un 70% de mujeres, que representan el 21% de la plantilla.

Acceso a la formación

En este ámbito se ha producido una evolución muy positiva, en la medida en que la presencia de las mujeres en las acciones formativas de NEIKER ha aumentado significativamente desde 2014, subiendo 20 puntos hasta alcanzar casi el 60% en 2018. Este cambio se debe sin duda al esfuerzo notable de la entidad por organizar las acciones formativas dentro del horario laboral en los últimos años.

Promoción interna

En materia de promoción interna y desarrollo profesional hay que valorar por si fuera significativo los procesos de recalificación, aunque se ajustan estrictamente a criterios de valoración profesional, se ha observado que hay diferencia entre las recalificaciones denegadas a hombres y mujeres, en términos absolutos hay más recalificaciones de mujeres denegadas

Estas diferencias recomiendan estudiar este tema con más profundidad para valorar si las recalificaciones estén conllevando ciertos sesgos de género, de forma totalmente involuntaria, y debido a algún criterio que se considere neutro, pero afecte negativamente a las mujeres.

Salarios

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres en NEIKER no son muy significativas y cabe destacar que los elementos que inciden en las diferencias de los salarios en NEIKER son similares a lo que podemos encontrar en el mercado laboral. Esto es, las medidas vinculadas con la conciliación (reducción de jornada, permisos sin sueldo, excedencias) y la segregación vertical.

II. Elementos de diagnóstico:
CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO

EN RESUMEN

Conciliación

Las vivencias que se han recogido durante el diagnóstico subrayan que NEIKER es una organización en la que se ofrecen muchas facilidades para poder conciliar la vida laboral y personal.

Entre las medidas de conciliación más valoradas está la flexibilidad horaria con una jornada laboral de siete horas y 20 minutos, y un margen de hora de entrada de casi dos horas, llegando a dos horas y cuarto en el caso de trabajadores o trabajadoras con menores de 12 años a su cargo.

Dicha flexibilidad parece además ser uno de los factores que explica que pocas personas se acojan a otras medidas, como pueden ser la reducción de jornada o las excedencias por cuidados.

Otra medida muy bien valorada es la bolsa de 50 horas anuales para el cuidado de familiares, aunque en la práctica, según los datos recogidos, solamente 14 personas han hecho uso de esta medida en el 2018, siendo mujeres en su inmensa mayoría.

Los datos respecto al resto de medidas de conciliación muestran que también son las mujeres las que hacen mayor uso de ellas. Y en el caso de que esas medidas tengan un impacto en la renta de las personas que se acogen a las mismas, es significativo que entonces solo mujeres las utilicen (7 permisos sin sueldo y 2 excelencias no remuneradas en el 2018, concretamente).

Los datos recogidos en 2014 y 2016 ya se hacían eco de esta tendencia, ya que fueron las mujeres las que, en mayor medida, se acogieron a las diferentes opciones para conciliar.

En este sentido, NEIKER tiene que fomentar un cambio social que permita aumentar el grado de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, para evitar que sea casi sistemáticamente las madres quienes sufran las mayores consecuencias en su desarrollo profesional, sus posibilidades de promoción, y por ende, su nivel de retribución y posterior pensión de jubilación debido a las medidas de conciliación.

Usos del tiempo

En NEIKER, como en otras empresas, existe de forma más o menos habitual la necesidad de dedicar horas fuera del horario laboral, por diversos motivos, debería ser un factor de preocupación, en particular porque dificulta el ejercicio de la conciliación familiar y laboral.

Renuncias a solicitar medidas de conciliación

Es necesario revisar los procedimientos y elementos de decisión en materia de sustituciones derivadas de medidas de conciliación, entendiendo que el factor económico adquiere especial relevancia en este ámbito.

II. Elementos de diagnóstico:
VIOLENCIA Y ACOSO

EN RESUMEN

Las políticas de igualdad, tanto a nivel autonómico como estatal y europeo, consideran la prevención y la atención al acoso sexual y por razón de sexo como un eje prioritario de trabajo en el ámbito de las políticas laborales. Desde Emakunde se recomienda desde hace varios años elaborar un protocolo específico en este sentido, independientemente de que pueda ya existir en la empresa un protocolo más general contra el acoso laboral, como es el caso en NEIKER.

Además, se están también desarrollando prácticas de prevención y atención en materia de protección de los derechos de las personas LGTBII en el ámbito laboral, y es importante que se recojan en los nuevos protocolos las actuaciones contra las situaciones de violencia machista derivadas de la homofobia, lesbofobia, transfobia.

Experiencias vividas en NEIKER

Suele ocurrir que cuando se pregunta directamente por el conocimiento de situaciones de acoso en una empresa dada, los y las trabajadoras indican de alguna forma que “estas cosas no pasan aquí”. Esto surge de la visión que la mayor parte de la gente tiene del acoso, como actos extremos de menosprecio y dominación, cuando no directamente de agresión sexual, en la línea de las denuncias hechas públicas en el último año y medio con el movimiento “me too”. Sin embargo, cuando se señala que existe un abanico mucho más amplio de situaciones que entran dentro de las definiciones del acoso, las respuestas se concretan y matizan.

En el caso de NEIKER, las situaciones mencionadas en el cuestionario tienen sobre todo que ver con el acoso por razón de sexo o por orientación sexual, pero también salieron un par de menciones a situaciones constitutivas de acoso sexual (comentarios insinuantes).

En respuesta a la pregunta de quién o quiénes han sido las personas responsables de las actitudes y comportamientos machistas, en la gran mayoría de los casos, se ha indicado que han sido personas de la propia organización. También se señalan en cuatro casos que fueron agentes del sector, por lo que habrá que tenerlo presente a la hora de elaborar el protocolo específico.

Respuestas ofrecidas

De cara al futuro plan de igualdad, será conveniente prestar una atención especial a este tema, e intervenir no solo desde el punto de vista de la prevención y atención a las víctimas, sino también abordando los aspectos del seguimiento y de la reparación.

II. Elementos de diagnóstico:
LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

EN RESUMEN

Las actividades de recogida de información realizadas a lo largo el proceso de diagnóstico ponen de relieve la creencia generalizada de que todas o casi todas las discriminaciones de género que suelen existir en el ámbito laboral están en realidad superadas en NEIKER.

Por este motivo, se considera importante que se lleve acabo una labor de sensibilización que posibilite ampliar la mirada e incorporar un enfoque de género en la aproximación e interpretación de la realidad.

Formación en temas de género

En el marco del II Plan, más que apostar por formaciones básicas y genéricas en políticas de igualdad, sería preferible organizar una formación muy directamente centrada en las tareas de implementación del mismo, para que resulte lo más relevante posible y no genere el tipo habitual de resistencias que suelen surgir cuando no queda claro a la plantilla la utilidad de la formación en cuestión.

Nivel de prioridad y resistencias a las políticas de igualdad en NEIKER

Las personas que han respondido a la pregunta sobre qué prioridad creen que NEIKER debería otorgar a las políticas de igualdad se reparten de forma relativamente igualada entre la respuesta “Más prioridad que ahora” e “igual prioridad que ahora”. En el segundo caso, opinan así un 62,5 % de los hombres, mientras que entre las mujeres, se da preferencia a la opción de “Más prioridad que ahora”.

Ámbitos prioritarios del futuro plan de igualdad

La respuesta a la pregunta sobre posibles ámbitos prioritarios arroja resultados que pueden parecer contradictorios, en la medida en que se señala el ámbito de las políticas de conciliación en primer lugar, aún habiendo obtenido este ámbito anteriormente una alta puntuación en cuanto a nivel de satisfacción.

Un ámbito que suscita mucho interés es el de las políticas de empoderamiento y reconocimiento a las aportaciones de mujeres científicas, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres que han respondido.

Finalmente, entre las respuestas que han recibido menos puntuación está la de políticas relativas al acoso, aunque el principal resultado del taller organizado sobre este tema en el marco del diagnóstico ha concluido precisamente con el reconocimiento unánime de que era necesario seguir organizando sesiones de sensibilización, y que la adopción de un nuevo protocolo puede ser el punto de partida de una implementación todavía más activa de las medidas de detección, prevención, atención, seguimiento y reparación que son necesarias promover en cualquier empresa, para proteger a su plantilla y cumplir con las recomendaciones y obligaciones legales.

Parte III:

Ejes de trabajo del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

+

EJE 1 ESTRATÉGICO/ BUEN GOBIERNO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2019	20	21	22
Seguir consolidando la apuesta política y técnica de NEIKER hacia las políticas de igualdad.	1.1. Solicitar el estatus de Empresa colaboradora en Igualdad y el correspondiente acceso a la Red Bai Sarea de Emakunde, como reconocimiento público al trabajo ya realizado y al compromiso político y técnico de NEIKER en materia de políticas de igualdad.	Comisión Igualdad		X		
	1.2. Dotar el II Plan para la Igualdad de un presupuesto cuadrianual que permita reflejar la inversión realizada en recursos económicos y humanos, poniendo así de relieve el compromiso político de la entidad con las políticas de igualdad.	Comité Dirección	X	X	X	X
	1.3. Recordar al Consejo de Administración la necesidad de cumplir con el art. 3.7. de la Ley 4/2005 de 18 febrero en materia de composición del Consejo de Administración, para que se tenga en cuenta los criterios de paridad formulados, a la hora de decidir nuevas incorporaciones.	Dirección		X	X	X
Afianzar el uso inclusivo del lenguaje en la organización.	1.4. Elaborar y difundir un protocolo de normas de uso inclusivo del lenguaje e imágenes.	Marketing y Comunicación		X		X
	1.5. Revisar periódicamente el estado de aplicación de las normas de uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en los diferentes departamentos/área de NEIKER, para identificar las mejoras necesarias y necesidades formativas.	Comisión Igualdad		X		X
	1.6 Afianzar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todos los procesos de solicitud de subvención o financiación de proyectos de investigación de NEIKER.	Jefaturas			X	X
	1.7. Seguir avanzando hacia el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas en todas las fases de los procesos de acceso y contratación de personal.	RRHH		X	X	X

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2019	20	21	22
Aumentar el grado de corresponsabilidad en la implementación de las políticas de igualdad entre las diferentes áreas y programas de NEIKER.	1.8. Dar pautas a las jefaturas de Departamento de las actuaciones necesarias para garantizar la implantación de las medidas relevantes del II Plan para la Igualdad en todas las áreas de la organización, bajo la coordinación de la Comisión de Igualdad.	Todos los departamen-tos	X			
	1.9. Establecer un procedimiento para garantizar que las consultas de opinión, encuestas a la plantilla e informes realizados permitan generar un mayor análisis de género de los resultados obtenidos.	Marketing y Comunicación y Dirección de Recursos		X		
Garantizar el mantenimiento y la mejora de las buenas prácticas en materia de gestión de personas,	1.10. Revisar los procedimientos de recalificación de puestos desde la perspectiva de género para detectar posibles sesgos involuntarios e introducir los cambios necesarios en la Guía de recalificación.	RRHH		X		
	1.11. Revisar de forma bienal la auditoría salarial de la empresa, siguiendo para ello las pautas definidas reglamentariamente en aplicación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo.	RRHH			X	
	1.12. Crear y actualizar anualmente un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, facilitando el acceso al registro salarial de las personas trabajadoras a través de la representación legal, en aplicación del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo.	RRHH		X	X	X

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2019	20	21	22
Reforzar las dinámicas de formación-acción que promuevan un aprendizaje organizacional en materia de transversalización de la perspectiva de género.	1.13. Elaboración de planes bienales de formación en igualdad para su incorporación al plan general de formación de NEIKER, prestando especial atención a las metodología de transversalización de la perspectiva de género en los procesos de gestión y ofreciendo apoyo especial al personal técnico responsable de la ejecución de las medidas contempladas en el II Plan.	RRHH		X		X
	1.14. Fomentar la participación del Comité de Igualdad, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Comité de Dirección y las personas referentes de igualdad de NEIKER en las jornadas formativas sobre igualdad en las empresas organizadas por EMAKUNDE y otros departamentos del Gobierno Vasco.	RRHH		X	X	X
	1.15. Participar en el Grupo de Trabajo de Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructura, dando respuestas a las solicitudes de datos e información presentadas desde ese espacio de coordinación y aprendizaje.	Comisión Igualdad	X	X	X	X
	1.16. Mantener y consolidar las dinámicas de colaboración e intercambio de experiencias establecidas con otras entidades públicas del sector en Arkaute.	Comisión Igualdad	X	X	X	X
Consolidar las prácticas de difusión activa de las políticas de igualdad a nivel interno y externo.	1.17. Elaborar e implementar medidas de difusión del II Plan de Igualdad a todos los niveles de responsabilidad y áreas funcionales de NEIKER, prestando especial atención a las nuevas contrataciones y a las personas que se reincorporan a la empresa después de un periodo de ausencia.	Marketing y Comunicación		X	X	X
	1.18. Reflejar en soportes electrónicos y diferentes documentos oficiales el compromiso de NEIKER en materia de responsabilidad social corporativa en general, y políticas de igualdad en particular.	Marketing y Comunicación		X	X	X
	1.19. Participación anual de NEIKER en el Foro de Igualdad de Emakunde, en colaboración con otras empresas públicas.	Comisión Igualdad	X	X	X	X

+ EJE 2 DE INTERVENCIÓN / CAMBIO CULTURAL Y EMPODERAMIENTO

EJE 2 / CAMBIO CULTURAL Y EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2019	20	21	22
Aumentar el grado de concienciación de la plantilla sobre los mecanismos de reproducción involuntaria de las discriminaciones de género en el ámbito laboral y en la investigación.	2.1. Organizar espacios periódicos de intercambio y sensibilización sobre los factores que contribuyen a mantener prácticas discriminatorias en el ámbito laboral y la investigación, generando propuestas de mejora aplicables a la empresa en relación a los temas abordados.	Comisión de Igualdad				X
	2.2. Organizar acciones de reconocimiento a las aportaciones de las mujeres en la investigación y profesiones científicas con ocasión de la celebración del 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y Niña en la Ciencia, y ejecutar una campaña activa de comunicación para su difusión.	Comisión de Igualdad Marketing y Comunicación	X	X	X	X
	2.3. Establecer con otras empresas públicas del sector criterios comunes para la definición y ejecución de acciones conjuntas de celebración del 8 de marzo, Día Internacional de las mujeres trabajadoras, y ejecutar una campaña activa de comunicación para su difusión.	Comisión de Igualdad Marketing y Comunicación	X	X	X	X
Generar una cultura de empoderamiento para las mujeres, fomentando mecanismos de paridad y de reconocimiento a las aportaciones de las trabajadoras de NEIKER.	2.4. Establecer criterios y medidas que fomenten la participación de las investigadoras de NEIKER en foros científicos propios, así como buscar influir en la composición de los paneles organizados por otras entidades para garantizar el reconocimiento que les corresponda a las trabajadoras e investigadoras del sector.	Comisión de Igualdad Marketing y Comunicación			X	X
	2.5. Identificar y dar respuestas a posibles necesidades de formación específica para las trabajadoras de NEIKER en materias relacionadas con su desarrollo profesional [liderazgo, hablar en público, etc.]	RRHH		X		X

+ EJE 3 / ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2019	20	21	22
Aumentar el grado de corresponsabilidad entre hombres y mujeres de la plantilla en materia de organización social corresponsable.	3.1. Informar sobre novedades de la empresa a personas que estén temporalmente ausente del trabajo por enfermedad, permisos o excedencias (mediante el uso de los canales habituales de comunicación, como son el manual de acogida, newsletter, intranet, etc.)	RRHH		X	X	X
	3.2. Fomentar de forma específica el conocimiento y uso de las medidas de conciliación por los hombres de la plantilla.	RRHH		X	X	X
	3.3. Organizar un intercambio de buenas prácticas entre empresas que hayan tomado medidas para aumentar su grado de corresponsabilidad con los y las trabajadoras en el ámbito de la conciliación laboral y familiar.	Comisión de Igualdad				X
	3.4. Difundir las medidas de conciliación laboral y familiar en vigor, en función de los cambios introducidos por el Real Decreto Ley de 1 de marzo de marzo de 2019, para su distribución vía la intranet de la empresa, introducción en la documentación entregada a las nuevas incorporaciones y el envío anual de una comunicación recordatoria.	Marketing y Comunicación		X	X	X
	3.5. Facilitar la formación con medidas que fomenten la conciliación corresponsable para los y las trabajadoras (horarios laborales, plazos de convocatoria suficientes, notificación a personas en excedencia por cuidado de familiares, etc.).	RRHH	X	X	X	X

+ EJE 4 / TOLERANCIA CERO HACIA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

EJE 4 / TOLERANCIA CERO HACIA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS EN EL ENTORNO LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2019	20	21	22
Generar las condiciones estructurales necesarias para una eficaz implementación de las políticas de prevención, detección y atención a posibles casos de acoso y violencias machistas en el entorno laboral.	4.1. Elaborar e implantar un protocolo específico contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en NEIKER, de forma negociada con el Comité de Empresa.	Comisión Igualdad		X		
	4.2. Establecer campañas anuales de difusión de la existencia de un protocolo específico contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud laboral y el Comité de Empresa.	Marketing y Comunicación		X	X	X
	4.3. Establecer un servicio experto y externo de consulta para el asesoramiento confidencial a trabajadoras y trabajadores de la entidad que quieran valorar la posibilidad de plantear un procedimiento informal o presentar una denuncia ante la Comisión encargada de la activación del protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.	Comisión Igualdad		X	X	X
	4.4. Realizar una evaluación bienal integral del funcionamiento del Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, para introducir posibles medidas de mejora, previa negociación con el Comité de Empresa.	Comisión Igualdad			X	
	4.5. Organizar anualmente una actividad de sensibilización sobre la violencia machista en el entorno laboral con ocasión del 25 de Noviembre, Día Internacional contra la violencia contra las mujeres, en colaboración con otras entidades públicas del sector, y difundir las actividades mediante la utilización de cartelería con el punto lila, difusión de mensajes en las redes sociales, introducción del punto lila en firmas electrónicas y en la página web de NEIKER.	Comisión Igualdad Marketing y Comunicación	X	X	X	X

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	RESPONSABLE PRINCIPAL	CRONOGRAMA 2019	20	21	2
Reforzar las dinámicas de formación-acción que promuevan un aprendizaje institucional eficaz en materia de violencias machistas	4.6. Incluir en el Plan de formación general de NEIKER un módulo específico sobre Prevención y atención a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, que se impartirá anualmente para llegar a la mayor proporción posible de la plantilla durante el periodo de vigencia del II Plan.	RRHH		X	X	X
	4.7. Organizar sesiones específicas de información sobre la implantación del nuevo Protocolo, dirigidas a miembros del Consejo de Administración, al Comité de Dirección y a los y las responsables de área de NEIKER, poniendo especial atención en las obligaciones legales y responsabilidad organizacional de la entidad.	Comisión de Igualdad		X		X
	4.8. Organizar anualmente una formación especializada para las personas involucradas directamente en la aplicación del Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género, y fomentar su participación en formaciones externas relevantes.	Comisión de Igualdad		X	X	X

Parte IV:

Modelo de gestión del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

III. MODELO DE GESTIÓN / Sistema de desarrollo y seguimiento

Como se ha subrayado ya anteriormente, una de las principales características de este II Plan de Igualdad es el énfasis puesto en la noción de proceso, en la medida en que entiende que el cómo se desarrolla va a determinar la calidad de los resultados obtenidos. Esta filosofía se pretende aplicar también al sistema general de desarrollo y seguimiento del II Plan, que se tiene que poner en marcha de la forma más eficaz e integrada posible mediante el aprovechamiento de las estructuras empresariales ya existentes, pero también creando algunas figuras o grupo de trabajo ad hoc cuando se vea necesario.

En este sentido, se expone a continuación cómo se distribuirán las responsabilidades entre los diferentes órganos de diseño, desarrollo y seguimiento de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres de NEIKER.

La Comisión de Igualdad

Está compuesta por un mínimo de 4 personas, representando diferentes niveles de responsabilidad en la organización, incluyendo la participación de personas en representación del Comité de Empresa y del Comité de Dirección.

La Comisión se reúne habitualmente cada 2 meses.

La composición de la Comisión de Igualdad se revisará cada 4 años, buscando fomentar la participación de personas de diferentes departamentos para generar un mayor grado de corresponsabilidad en la gestión de las políticas de igualdad dentro de la organización.

Funciones:

- ✓ Es el órgano de impulso responsable de proponer el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del II Plan.
- ✓ Coordina la elaboración de los planes operativos anuales con los diferentes departamentos implicados en la implementación del II Plan.
- ✓ Elabora y supervisa el cumplimiento de las fichas de seguimiento de cada medida.
- ✓ Implementa directamente las medidas de las cuales es responsable principal.
- ✓ Se encarga de garantizar que las demás personas/departamentos responsables de la implementación avanzan de forma satisfactoria con las tareas de ejecución, ofreciéndoles apoyo directo o contratando externamente el asesoramiento que puedan necesitar.
- ✓ Coordina la acción de la Comisión específica creada en el marco del Protocolo
- ✓ Coordina el sistema de evaluación del II Plan de Igualdad.
- ✓ Realizar tareas de contraste y rendición de cuentas ante el Comité de Dirección y el Consejo de Administración.

Asesoría Confidencial del protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad y expresión de género.

Está constituida por:

- Dos representantes de la Comisión de Igualdad
- Dos representantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Una persona nombrada por la Dirección de Recursos Humanos, que ejerce las funciones de presidencia.

Por lo menos una de las 5 personas tiene que acudir en representación del Comité de Empresa.

Se procurará que la Asesoría confidencial esté integrada por una mayoría de mujeres y sus integrantes deberán contar con formación previa en cuestiones de igualdad y temas relacionados con la discriminación por razón de género y en particular sobre violencia machista en el trabajo. En caso contrario se le procuraran medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación.

Se publicarán en la intranet los nombres y las direcciones de contacto de las personas que integren la Asesoría Confidencial.

Funciones:

La Asesoría Confidencial vela por la correcta implementación del Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso por orientación sexual y/o identidad o expresión de género. En este sentido, asume, entre otras, las siguientes funciones:

- ✓ Definición y supervisión de las acciones de difusión del Protocolo entre los y las trabajadoras de la organización.
- ✓ Coordinación, en colaboración con la Comisión de Igualdad y el departamento de formación, de las acciones formativas dirigidas a garantizar la correcta implementación del Protocolo.
- ✓ Recepción y tratamiento de las **quejas o denuncias** presentadas por las trabajadoras o trabajadores, sea en el marco del **procedimiento informal o del procedimiento formal.**
- ✓ Realizar el informe de acuerdo a lo indicado en el Protocolo.
- ✓ Informar de acuerdo a lo indicado en el Protocolo.
- ✓ Elaborar informes periódicos de evaluación de la implementación.

- El *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* establece que la elaboración de los diagnósticos de género de la empresa se deben realizar en el seno de una comisión negociadora del Plan de Igualdad. En el caso de NEIKER, será la Comisión de Igualdad la encargada de impulsar la realización periódica de diagnósticos de género y de garantizar la participación de representantes del comité de empresa a lo largo del proceso de trabajo.
- Por su lado, la Dirección de NEIKER se compromete a facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar dichos diagnósticos en relación con las materias enumeradas en el *Real Decreto-ley 6/2019.*
- La Dirección deberá además inscribir el presente Plan, así como futuras actualizaciones, en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, creado en aplicación del *Real Decreto-ley 6/2019,* como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

EUSKADIKO
PARKE
TEKNOLOGIKOAK

Primer plan para la igualdad de mujeres y hombres 2020-2024

Red de Parques Tecnológicos de Euskadi

Consultoría externa: una gestión y comunicación

Índice

1. Introducción _____ 3

2. Marco legal _____ 4

3. Fortalezas y áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico _____ 6

4. Sistema de seguimiento y evaluación _____ 7

5. Plan de Igualdad_____ 8

- Objetivos
- Resultados esperados
- Actividades, indicadores, responsables y recursos

1. Introducción

La misión de la Red de Parques Tecnológicos de Euskadi (en adelante RPTE) es ser un agente catalizador de la innovación y el desarrollo tecnológico en Euskadi, favoreciendo el intercambio de conocimiento y la transferencia de tecnología entre empresas, agentes tecnológicos y universidades, impulsando la creación y el crecimiento de empresas innovadoras y ofreciendo espacios e instalaciones de calidad y servicios de valor añadido, de manera sostenible.

La RPTE trabaja con la visión de consolidarse como referente de la innovación empresarial y el desarrollo tecnológico en Euskadi y como modelo de referencia internacional. En ese contexto, se encuentra actualmente en su nueva reflexión estratégica donde la búsqueda de la igualdad de mujeres y hombres se afianza como un ámbito de desarrollo organizacional.

Por otra parte, es de gran importancia para la Red de Parques la orientación que proponen los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Apelando a ese marco, nuestro Plan se orienta especialmente a contribuir en el logro del ODS 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Especialmente, esperamos que nuestros esfuerzos contribuyan al logro de la meta 5.5 “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

Por eso hemos emprendido un proceso de diagnóstico y la elaboración del presente Plan de Igualdad con las siguientes líneas estratégicas:

- Fortalecer el compromiso con la igualdad de oportunidades en la cultura de RPTE
- Afianzar una política laboral que evite prácticas discriminatorias y que garantice las mismas oportunidades de desarrollo profesional para mujeres y para hombres en el sentido de lo propuesto por el ODS 5
- Hacer de RPTE un espacio seguro, libre de violencias y acoso
- Garantizar que todas las acciones de visibilidad externa y acercamiento a la sociedad incorporan la perspectiva de género.

El proceso de diagnóstico y plan ha estado liderado por un Comité de Igualdad (CI) integrado por las siguientes personas:

Nombre	Departamento	Puesto	Ubicación
Miren Bilbao	Gerencia	Responsable	Araba
Juan Ramón García	Área Económico-Financiera y de Organización	Técnico	Araba
Miriam Uribe-Etxebarria	Gerencia	Técnica	Gipuzkoa
Izaskun Arriaga	Gerencia e implantación técnica. Referente de género	Técnica	Bizkaia
Nerea Barbadillo	Comunicación Corporativa	Responsable	Bizkaia
Iñigo Etxezarraga	Área Económico-Financiera y de Organización Enlace sindical	Técnico	Bizkaia
Ainhoa Torrealdai	Dirección General	Técnica	Bizkaia

Las líneas de acción y las actividades plasmadas en el Plan de Igualdad han sido construidas en coordinación con el CI y la consultora UNA gestión y comunicación. Una vez construido el plan, la comisión tendrá continuidad durante, al menos, sus 4 años de vigencia. De esta manera se asegura un órgano formal, que garantiza el seguimiento a la implementación de las acciones y al cumplimiento de indicadores. En definitiva, un órgano que avala la sostenibilidad del proceso y contribuye a su apropiación por parte de todo el equipo.

2. Marco legal

Los principios y acciones de este plan se enmarcan y vinculan con las normativas y legislaciones sobre igualdad que, tanto en el ámbito internacional como en el estatal y autonómico, regulan las acciones orientadas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

Por un lado, destacamos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en Naciones Unidas, Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, como hito que abrió un camino en el ámbito de los organismos internacionales. La CEDAW, ratificada por el Estado español en 1984, exige a los Estados Parte no sólo que no discriminen, sino que modifiquen el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia y tomen constantemente medidas para eliminar la discriminación. Es el único tratado de derechos humanos que incluye el derecho de la mujer “a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos” (art. 16 e), obligando a los Estados a incluirlo en su legislación. El artículo 5 prohíbe usar la maternidad como pretexto para la

discriminación laboral u otras, y obliga a reconocerla como función social, en corresponsabilidad de hombres, mujeres y servicios sociales de cuidado de la infancia.

Por su parte, Naciones Unidas, en 1997, adoptó la equidad de género como principio fundamental en todas sus políticas y programas, a partir de entender que es imposible trabajar por un Desarrollo Humano Sostenible sin tener en cuenta la situación de desigualdad en la que viven las mujeres -la mitad de la población- en todas partes del mundo, incluida nuestra sociedad.

En el ámbito europeo, en 1999 el Tratado de Ámsterdam define formalmente la igualdad como principio fundamental de la Unión Europea y establece que todos sus miembros deben diseñar y aplicar políticas orientadas a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad.

Por otro lado, en nuestro contexto más cercano, la CAPV, se aprobó en 2005 la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que -entre otras cosas- establece que "Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas [...], elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior". En concreto, en el título tercero, la ley regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las diferentes áreas de intervención, entre ellas el ámbito laboral.

Las legislaciones y normativas dejan clara la responsabilidad que todo agente social, también las entidades privadas, tienen en la lucha a favor de la igualdad. Y, en este sentido, se promueve impulsar acciones orientadas a:

- Garantizar la igualdad de trato y evitar las discriminaciones, tanto directas como indirectas
- Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de la entidad
- Respetar la diversidad y la diferencia
- Aplicar medidas de acción positiva para corregir posibles desequilibrios entre mujeres y hombres, fruto de la desigualdad histórica
- Luchar en contra de los roles y estereotipos de género
- Trabajar en favor de una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos

Inspirado, por tanto, en los principios mencionados de igualdad de trato e igualdad de oportunidades y las normativas y directrices con las que se vincula, este Plan de Igualdad establece objetivos y acciones siguiendo las estrategias complementarias de transversalización de la perspectiva de género y de acción positiva. Por un lado, es fundamental orientarse a introducir la visión de género en la corriente principal, esto es, en todas las políticas internas y externas de la organización. Pero, por otro lado, sigue siendo necesario definir medidas concretas y temporales para reducir brechas derivadas de la desigualdad histórica entre hombres y mujeres.

Con todo ello, el plan pretende impactar en:

- Fortalecer las medidas que favorezcan un ambiente de trabajo libre y seguro para todas las personas.
- La reducción de brechas de acceso de mujeres a algunos espacios y puestos.
- La incorporación de la visión de género en las actividades de la organización.
- La integración de la perspectiva de género como un valor para la organización.
- La sensibilización y concienciación de la plantilla sobre el impacto de los roles y estereotipos de género –en general, y su realidad laboral concreta-.
- La puesta en valor de capacidades, habilidades, formas de trabajo y liderazgo alejadas de valores patriarcales.

3. Fortalezas y Áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico

El diagnóstico y anexo realizado ha analizado diferentes ámbitos organizacionales: la estrategia, la estructura, las dinámicas de funcionamiento, la participación, los productos y los valores organizacionales. Fruto del análisis, se han identificado tanto fortalezas, que sirven de pilar para los objetivos y acciones propuestas, como debilidades o áreas de mejora, a partir de las cuales se han diseñado los objetivos, resultados y acciones de este Plan.

Las principales fortalezas identificadas son las siguientes:

- RPTE cuenta, en la actualidad, con una plantilla paritaria, con una leve mayoría de mujeres producto de que en los últimos 4 años se han incorporado más mujeres a la plantilla respecto a años anteriores
- Existencia Grupo de Igualdad, preexistente a este proceso, y que desde 2018 planificaba actividades alineadas con los objetivos y acciones establecidas en el Plan Estratégico 2017-2020 para la Red de Parques Tecnológicos de Euskadi.
- Existe convicción a nivel de los puestos de decisión sobre la necesidad lograr avances en materia de igualdad.
- La Dirección General y dos de las tres gerencias territoriales están ocupadas por mujeres.
- Por su rol, RPTE es un agente con una capacidad alta de multiplicación y que puede replicar un discurso a favor de la igualdad entre las empresas ubicadas en los tres Parques Tecnológicos.
- La Unión Europea plantea entre sus prioridades para el sector la promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y el desarrollo tecnológico.
- Existen en el entorno mujeres tecnólogas y/o científicas que están impulsando reflexiones y acciones, con quienes poder contactar para aliarse e iniciar un itinerario compartido.

En relación con las áreas de mejora, pueden resumirse en los siguientes tres ámbitos

a) Desarrollo de la carrera profesional de las trabajadoras en la RPTE

- En ocasiones, las mujeres de la organización suelen enfrentarse a mayores desafíos a la hora de acceder a puestos de responsabilidad.
- Segregación horizontal que promueve la concentración de mujeres en ciertas áreas y funciones.
- Brecha salarial que afecta a las trabajadoras situadas en los puestos directivos, en el nivel técnico, área con mayor número de mujeres empleadas, la diferencia a favor de las mujeres se ha incrementado mientras, se ha reducido la brecha también en los niveles más bajos donde se encuentran la mayoría de mujeres.
- Segregación horizontal que aumenta en las actividades laborales subcontratadas por la Red de Parques.

b) Fortalecimiento de la Red de Parques como espacio seguro para las mujeres y diversidades genérico-sexuales.

- Algunas expresiones, recabadas en cuestionarios de encuesta, que manifiestan conocimiento de ciertas circunstancias que pueden ser consideradas acoso sexual o sexista
- Ausencia de un protocolo para prevenir y luchar contra el acoso sexual y sexista.
- Ausencia de un protocolo para prevenir y luchar contra la LGTBIfobia.

c) Fortalecimiento de la igualdad en la cultura de la Red de Parques

- Seguir reforzando los valores de la igualdad en los objetivos organizacionales y el sitio web.
- Necesidad de profundizar en el conocimiento que tiene la plantilla sobre las causas de la desigualdad entre mujeres y hombres, en general y específicamente en el sector.
- Posibles resistencias al cambio.
- Seguir profundizando el discurso organizacional hacia las empresas de los Parques y el público general en apoyo de la igualdad.
- Profundizar una cultura que trabajar hacia valores de corresponsabilidad.

4. Sistema de seguimiento y evaluación

A partir de la construcción del Plan, se constituirá formalmente el Comité de Igualdad, grupo de trabajo y seguimiento que contará con participantes de todos los colectivos o funciones de la organización. Se contará, en dicho grupo con participación de las personas que conformaron la CI durante el diagnóstico y plan y su puesta en funcionamiento será coordinada por la Referente de igualdad Izaskun Arriaga (Gerencia e implantación técnica).

Inicialmente, el Comité tendrá la tarea de elaborar Planes Operativos Anuales que recojan las diferentes actividades previstas en el Plan de Igualdad. El Comité de Igualdad se reunirá con una periodicidad semestral (aunque durante el 1er año la periodicidad será trimestral), por convocatoria de Izaskun Arriaga, y en ese contexto se realizará el seguimiento de los sucesivos planes de trabajo. Una vez conformado el comité definitivo, será su responsabilidad la creación de un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el cumplimiento de los indicadores previstos. Será objeto de este comité la revisión y mejora de todas las actividades, planificaciones temporales y de recursos, y del análisis de nuevas acciones que surjan en el interior del propio comité o por parte de las personas de la RPTE, como ocurre en el resto de las actividades, de acuerdo con el modelo de gestión.

El Comité de Igualdad realizará una evaluación anual que dé cuenta del cumplimiento de los indicadores y actividades previstas para el periodo. También será responsable de la realización de una evaluación final durante el último año del Plan que genere recursos para la realización del Segundo Plan de igualdad. Estas evaluaciones podrán ser desarrolladas tanto por el propio comité como por un equipo externo.

5. Plan de Igualdad

La Red de Parques Tecnológicos de Euskadi (RPTE) ha construido su Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres que tendrá una vigencia de 4 años, desde 2020 hasta 2024, y que se estructura en 4 líneas estratégicas. De cada una de ellas se derivan varias líneas específicas y diferentes acciones encaminadas a dar cumplimiento a cada una de las líneas. A continuación, se presenta el detalle de la planificación construida:

Primer plan para la igualdad de mujeres y hombres 2020-2024
Red de Parques Tecnológicos de Euskadi

Actividades	Años					Responsable	Comentarios
	2020	2021	2022	2023	2024		
LÍNEA ESTRATÉGICA 1: FORTALECER EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CULTURA DE RPTE							
1.1. Incluir en el plan de formación acciones dirigidas a mejorar las competencias en igualdad de oportunidades (comunicación no sexista, brechas de género en el mercado laboral, ámbito científico, etc.), incluyendo acciones específicas para las personas integrantes de la Comisión		X	X	X	X	CI/BB+Organización	Realizado, acciones incluidas en el Plan de Formación
LÍNEA ESTRATÉGICA 2: GARANTIZAR QUE POLÍTICA LABORAL DE RPTE EVITA PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS Y GARANTIZA LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MUJERES Y PARA HOMBRES EN LÍNEA CON EL ODS 5							
2.1 Analizar la política de selección de personas y promoción de RPTE con el fin de detectar barreras que puedan estar dificultando la plena igualdad entre mujeres y hombres, para poder sistematizar los criterios a aplicar en las diferentes fases de los procesos y socializarlo con la plantilla		X				CI/BB+Organización	
LÍNEA ESTRATÉGICA 3: HACER DE RPTE UN ESPACIO SEGURO, LIBRE DE VIOLENCIAS Y ACOSO							
3.1 Formación y sensibilización sobre acoso y violencias machistas y lgtbfobia			X 2 trimestre	X		CI/BB+Organización	
3.2 Elaborar un protocolo de acción ante situaciones de acoso y/o violencia machista y lgtbfobia			X 1 er trimestre			CI/BB+Orgnización	
3.3 Socializar el protocolo			X 1 er trimestre			CI/BB+Organización	
3.4 Hacer seguimiento periódico del funcionamiento del protocolo			X evaluar a final de año	X	X	CI+BB+Organización	
LÍNEA ESTRATÉGICA 4: GARANTIZAR QUE TODAS LAS ACCIONES DE VISIBILIDAD EXTERNA Y ACERCAMIENTO A LA SOCIEDAD INCORPORAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.							
4.1 Analizar los materiales existentes destinados a la divulgación de tal manera que se garantice la inclusión de la perspectiva de género, así como un lenguaje visual y textual no sexistas		X				CI/BB+Comunicación	Realizado, incluido en Pliego de Condiciones Comunicación
4.2. Para garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las actividades de difusión / actos ofrecidas por RPTE, realización de una guía de recomendaciones			X octubre 2022			CI/BB+Comunicación	
4.3 Incluir al menos 2 acciones anuales dirigidas a visibilizar y poner en valor el papel de las mujeres en la rama tecnológica/científica, dando continuidad a los programas específicos (Foro de Igualdad, Inspira), promoviendo foros de encuentro entre investigadoras y trabajadoras de la RPTE de cara a favorecer el fortalecimeto como colectivo	X	X	X en octubre/noviembre, Inspira todo el año	X	X	CI/BB+CyS	

II Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres

GESTIÓN DE CAPITAL RIESGO DEL PAÍS VASCO, SGEIC, S.A.
EUSKAL HERRIKO ARRISKU-KAPITALAREN KUDEAKETA, IKEKS, S.A.

spri

2020-2023

Aprobado por el Consejo de Administración 26/05/2021

Oreka sarea
BERDINTASUNA PARTAIDETZA LANKIDETZA | IGUALDAD PARTICIPACIÓN COOPERACIÓN

CONSULTORA HOMOLOGADA EN IGUALDAD POR EMAKUNDE

ÍNDICE DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN p. 3

1.1. Objetivos p. 4

1.2. Organización del trabajo p. 7

2. EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO COMO PUNTO DE PARTIDA P. 10

2.1. Presentación y metodología Análisis de plantilla p. 11

2.2. Análisis de plantilla p. 14

2.3. Condiciones laborales y gestión de personas p. 17

2.4. Conciliación y usos del tiempo p. 20

2.5. Salud laboral y violencia machista p. 22

2.6. Comunicación y programas p. 24

2.7. La política de igualdad organizacional p. 26

3. LOS EJES DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

3.1. EJE 1 TRANSVERSAL: Buen gobierno p. 30

3.2. EJES DE INTERVENCIÓN p. 31

EJE 2: Empoderamiento de las mujeres p. 34

EJE 3: Transformar las economías y la organización social p. 35

EJE 4: Vidas libres de violencia contra las mujeres p. 37

4. EL MODELO DE GESTIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD p. 38

4.1. El sistema de desarrollo y seguimiento p. 39

4.2. El sistema de evaluación e indicadores p. 41

1.

INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivos

1.2. Organización del trabajo

1.1 OBJETIVOS

Para la intervención en el Grupo SPRI, la metodología de trabajo general ha seguido las **pautas y diferentes herramientas recomendadas por Emakunde**, realizando las modificaciones que han resultado oportunas para adaptarse a las características de las entidades analizadas.

El **primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de SPRI** fue elaborado a nivel interno para el **período 2014-2016**, siendo prorrogado **anualmente**, mientras se definía el nuevo Plan del DDEI hasta llegar a 2019, año en el que se decidió realizar un diagnóstico de igualdad en detalle previo a la elaboración del siguiente Plan. En el **Equipo de Igualdad** de SPRI, creado en el 2013, fue ampliado en el 2018, con la participación del Director financiero de la **Sociedad Gestión Capital Riesgo del País Vasco**, una de las entidades que pertenecen al Grupo SPRI. En este caso, al ser una empresa de solamente 12 personas (más 2 personas en fase de contrato relevo), no existe la obligatoriedad de elaborar y registrar un Plan de Igualdad, como en el caso de las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras. Aún así, ambas entidades optan por **realizar conjuntamente el proceso de elaboración de un diagnóstico y Plan para la Igualdad**.

OBJETIVO GENERAL

Lograr cambios colectivos y organizacionales que posibiliten que las acciones de igualdad entre hombres y mujeres se integren en las políticas, prácticas y creencias del Grupo SPRI

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Aumentar el grado de asunción de las **responsabilidades individuales, colectivas y organizacionales** necesarias para incorporar la **estrategia del mainstreaming de género a lo interno** de la organización, además de consolidar la apuesta de género **hacia las entidades colaboradoras y clientes** de SPRI y CR

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Extraer los **elementos de un diagnóstico interno de género** que aborde los diferentes ejes de análisis establecidos en la legislación vigente a nivel autonómico y estatal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

Identificar los **principales elementos de una planificación de género** que se integre plenamente en la planificación estratégica central de la organización y en sus departamentos.

1.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. ESTRUCTURACIÓN DEL PROCESO

- Contraste y ajuste de las principales herramientas de recogida de información
- Definición del calendario detallado de intervención
- Reuniones de coordinación con el Equipo de Igualdad

2. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

- Recogida y tratamiento de datos para el análisis de plantilla
- Definición, administración y tratamiento de una encuesta a la plantilla,
- Realización de 5 entrevistas semi-estructuradas
- Revisión de documentos internos y procedimientos de gestión
- Redacción y contraste del informe diagnóstico con el Equipo de Igualdad

3. ESTRUCTURACIÓN DEL II PLAN

- Clasificación de indicadores y brechas en en puntos fuertes y débiles
- Estructuración de los ejes principales de intervención
- Recogida de aportaciones de los grupos de contraste y comité de empresa
- Definición de las medidas y cronograma de intervención

4. ELABORACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN

- Definición de las instancias impulsoras y de seguimiento del Plan
- Definición del sistema de indicadores de seguimiento y evaluación
- Redacción final y contraste del II Plan para la Igualdad con el Equipo de Igualdad
- Validación oficial de los dos documentos finales para su inscripción en el registro legal

2.

EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO COMO PUNTO DE PARTIDA

2.1. Presentación y metodología

2.2. Análisis de plantilla

2.3. Condiciones laborales y gestión de personas

2.4. Conciliación y usos del tiempo

2.5. Salud laboral y violencia machista

2.6. Comunicación y programas

2.7. La política de igualdad organizacional

- El **primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de SPRI** fue elaborado a nivel interno para el **período 2016-2018**, siguiendo inicialmente las directrices ofrecidas por la Unidad de Igualdad del Departamento de Desarrollo Económico e infraestructuras del Gobierno Vasco. Llegado al final de su periodo de vigencia, se optó por **prorrogarlo anualmente**, mientras se definía el nuevo Plan del DDEI hasta llegar a 2019, año en el que se decidió contratar apoyo técnico externo.
- En el **Equipo de Igualdad**, creado en el 2013 y que fue ampliado en el 2018, participa también el Director financiero de la **Sociedad Gestión Capital Riesgo del País Vasco**, una de las entidades que pertenecen al Grupo SPRI. Ambas entidades optan por **realizar conjuntamente el proceso de elaboración de un diagnóstico y Plan para la Igualdad**.
- Además de la participación de personas de un alto nivel de responsabilidad (un Director y dos responsables de departamento) para liderar el proceso desde el Equipo de Igualdad, se ha reforzado el equipo con una representante del Comité de Empresa..

REVISIÓN DOCUMENTAL

Inicialmente, el Equipo Consultor ha realizado una primera **revisión documental** que le ha permitido situarse con los principales documentos rectores, y ponerse al corriente de los diferentes departamentos y líneas de trabajo en SPRI y Capital Riesgo.

RECOGIDA DE DATOS SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LA PLANTILLA

Se ha facilitado un formulario Excel al **Área de Recursos Humanos** para **recoger los datos** (anónimos) de los diferentes trabajadores y trabajadoras en materia de condiciones laborales (tipo de contratos, jornadas, antigüedad, medidas de conciliación utilizadas, etc.).

ADMINISTRACIÓN DE UNA ENCUESTA A LA PLANTILLA

Se ha elaborado una encuesta que administrada a toda la plantilla de ambas entidades, incluyendo ítems recomendados por EMAKUNDE, pero también ampliando el número de preguntas para profundizar en diferentes aspectos de la práctica y cultura organizacional.

ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS

Se han realizado a 3 hombres y 2 mujeres de diferentes niveles de responsabilidades y departamentos..

ESPACIOS GRUPALES DE CONTRASTE

Posteriormente se contrasta lo recogido hasta el momento con los siguientes espacios grupales:

- ❑ El Equipo de Igualdad, compuesto por 4 personas, y que se ha reunido unas 8 veces a lo largo de todo el proceso, de forma presencial o virtual.
- ❑ El Grupo 1 de contraste SPRI, celebrado el 26 de mayo de 2020, con 5 participantes (3 hombres, 2 mujeres) de 4 departamentos diferentes.
- ❑ El Grupo 2 de contraste SPRI, celebrado también el 26 de mayo de 2020, con 5 participantes (3 hombres, 2 mujeres) de 5 departamentos.
- ❑ El Grupo de contraste Capital Riesgo, celebrado el 27 de mayo de 2020, con 5 participantes (2 hombres, 3 mujeres), analistas o del departamento legal.
- ❑ El Grupo de contraste con el Comité de Empresa, celebrado el 9 de junio, con 4 representantes sindicales de SPRI (2 hombres y 2 mujeres.

- El análisis por nivel de responsabilidad indica una mayor presencia de mujeres en los puestos del nivel táctico, en el cual se ubican lo que Emakunde llama los puestos de mandos intermedios, correspondientes a responsables de departamento en SPRI, donde estos puestos están ocupados por el 24% de mujeres (8) y el 13% de hombres (5). No existe esta función en Capital Riesgo.
- En el nivel operativo (que abarca tanto el personal técnico como administrativo), se encuentra la gran mayoría de la plantilla, con el 74% de las mujeres y el 65% de hombres. En ambas entidades, el personal estrictamente técnico se mueve en la horquilla de diferencia de 60% / 40%, en línea con las recomendaciones existentes en la Ley Vasca de Igualdad en relación al sistema de paridad electoral o a la paridad en los Consejos de Administración. En el caso de SPRI, la diferencia está a favor de los hombres (58% de los y las técnicas); En Capital Riesgo, a favor de las mujeres (62% del total de analistas).
- También existe un relativo equilibro en la **composición de la plantilla por departamento y sexo**. Las mayores diferencias se dan en el departamento de Administración, ya que de los 5 puestos existentes (4 en SPRI y 1 en CR), 4 son ocupados por mujeres en la actualidad y 1 por un hombre.
- La inmensa mayoría de la plantilla tiene un nivel educativo alto, ya que el 82,1% de los puestos ocupados por hombres y el 85,7% de los puestos ocupados por mujeres requieren estudios universitarios. Este dato refleja una cierta homogeneidad en el nivel educativo general. El resto de la plantilla tiene estudios secundarios y de FP.
- Durante las de entrevistas y las sesiones de contraste grupal surgieron comentarios interesantes relativos a lo que se percibían como cambio de roles de género en el ejercicio de algunas funciones. A este respecto se menciona que el hecho de que sean mujeres quienes ocupan puestos de trabajo que históricamente han estado muy masculinizados contribuye a "romper esquemas" hacia dentro y, sobre todo hacia fuera, siendo además el ámbito empresarial un ámbito en el que todavía se espera que las "reuniones duras", los conflictos laborales y las negociaciones difíciles sean tareas habitualmente llevadas a cabo por hombres. Asimismo, se daba el ejemplo de reuniones donde las partes negociadoras se siguen sorprendiendo inicialmente de que sea una responsable joven de SPRI quien lleve el peso de las negociaciones, en representación de la Administración.
- Otros ejemplos de cambio de roles que se mencionaron: que haya una mujer trabajando en el departamento de informática; que sean mayoritariamente mujeres quienes participan en grupos de trabajo europeos "de alto nivel", liderando proyectos europeos y dando testimonio de las iniciativas estratégicas del País Vasco.

- Los puntos fuertes mencionados en la página anterior ayudarán a abordar los retos que todavía quedan pendientes en SPRI y Capital Riesgo, entre los que destaca un fenómeno todavía muy extendido en las empresas: la segregación vertical y horizontal de los puestos de trabajo.
- En cuanto a la **segregación vertical**, el mayor desequilibrio se produce en los puestos del nivel estratégico, en particular en los **puestos directivos**. En ninguna de las dos empresas encontramos a mujeres en puestos directivos, aunque en el caso de Capital Riesgo, esta situación de fuerte desequilibrio se ve algo mitigada por la presencia de una mujer en el puesto de Directora General (Nivel de gerencia).
- Mirando las cifras desde otra perspectiva, se confirma el fenómeno de segregación vertical, ya que, sobre el total de las personas contratadas en ambas entidades, son un 23% de los hombres quienes alcanzan un puesto estratégico frente a solo el 3% de las mujeres (la Directora General de Capital Riesgo).
- Los datos de las dos entidades por separado confirman la segregación vertical. Aunque es más significativa en el caso de SPRI, con un 0% de las mujeres de la plantilla y un 20% de los hombres en los puestos estratégicos. En el caso de Capital Riesgo el 14% de las mujeres (La Directora General) y el 40% de los hombres (Directores) alcanzan un puesto estratégico.
- La segregación vertical también se refleja en la composición de los Consejos de Administración. En total, están compuestos por un 22,7% de mujeres y un 77,3% de hombres. La brecha es mayor en Capital Riesgo, aunque la diferencia entre ambas entidades no es muy significativa: el 25% de mujeres y el 75% de hombres en el caso de SPRI y el 20% de mujeres y el 80% de hombres en el caso de Capital Riesgo.
- Para valorar más a fondo el nivel de responsabilidad, otro factor relevante es diferenciar entre las áreas unipersonales y las que conllevan la coordinación de equipos de trabajo. En este caso, de las 12 personas responsables de departamento de SPRI, 3 mujeres llevan áreas unipersonales, mientras que no es el caso de ningún hombre. En uno de los grupos de contraste se comentaba que podría ser una señal de que persistía cierta tendencia a dar más valor al liderazgo masculino para dirigir equipos de trabajo.
- Esta situación está en consonancia con los resultados de un estudio realizado por la Asociación de Mujeres empresarias vizcaínas, y financiado por SPRI, sobre la representación de las mujeres en los consejos de dirección y consejos de administración de las empresas vascas. La proporción no llega todavía ni al 10 % de media. Sin obviar el hecho de que parte de dichos puestos suelen ser de libre designación y que las empresas dependientes de la Administración no pueden controlar totalmente la composición de dichos órganos, sería desafortunado no tener en cuenta las obligaciones de avance hacia la paridad que contiene la propia Ley vasca de Igualdad
- En regla general, el mayor número de mujeres que ya han llegado a un nivel alto de responsabilidad dentro de las diferentes áreas de SPRI y CR deja augurar que se pueda dar un relevo generacional a favor de las mujeres en los próximos años, para ir compensando el desequilibrio actual, pero no convendría fiarlo todo a un “movimiento natural”, y será necesario establecer un sistema de seguimiento de la evolución.
- De cara a la elaboración del plan de igualdad, será importante estudiar más cerca la situación e incorporar medidas tendentes a equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, sobre todo en el nivel estratégico. En este sentido, es de esperar que la fuerte presencia de mujeres en puestos de mandos intermedios (responsables de departamentos), ayude a generar un trasvase de algunas mujeres hacia el nivel superior (directivo), a medida que queden vacantes algunos de los puestos ahora ocupados por hombres. Lo que, sin embargo, puede ocurrir a un ritmo muy lento, en tanto que dependa, en parte, de que se produzcan salidas por jubilaciones, pero también que se valore positivamente el liderazgo de mujeres para estos puestos. En Capital Riesgo, al carecer de puestos de nivel intermedio, la vigilancia en cuanto a la selección de los puestos directivos deberá ser muy alta en el futuro, si no se quiere perpetuar el desequilibrio actual.

- En conversaciones sobre las razones que hayan podido llevar a esta situación de desequilibrio, una de las personas entrevistadas compartía su convicción de que el "tema no resuelto de la maternidad" está condicionando el ascenso de muchas mujeres a puestos directivos. Contaba haber visto muchas veces a mujeres despuntando en su juventud, pero cuyo ascenso se había visto paralizado cuando les había coincidido la maternidad con la carrera laboral. Posteriormente, se volvía a activar cuando los y las hijas ya eran más independientes. Aunque volvía a truncarse la carrera por tener que asumir, de nuevo, una carga importante de cuidado familiar, esta vez de personas mayores o enfermas.
- Aún siendo muy común este patrón de parones sucesivos para las trabajadoras, SPRI y CR no se pueden permitir asumirlo como una suerte de "ley de la naturaleza". En este sentido, toca revisar de forma continua las necesidades y las medidas puestas en marcha en materia de conciliación, un tema que se volverá a abordar en el capitulo 4 del presente diagnóstico.
- En términos de **segregación horizontal**, el mayor desequilibrio se da en la categoría de personal administrativo, donde, como ya hemos dicho, casi la totalidad de las personas contratadas son mujeres, una tendencia muy habitual en el mundo empresarial y que refleja también la desproporción de mujeres entre quienes cursan estudios de administración. Otro ejemplo de cierta segregación horizontal se observa en el desempeño de algunas tareas no formalizadas, vinculadas al cuidado de las personas y del espacio físico, como pueden ser la celebración de un cumpleaños o de un nacimiento, o el apoyo emocional a compañeros o compañeras, unas tareas de las cuales se responsabilizan mujeres en la mayoría de los casos, según los testimonios recogidos.
- Sea a nivel formal o informal, lo que suele ayudar a reducir las tendencias a la segregación horizontal son los esfuerzos (intencionales) de promover el cambio de roles de género a diferentes niveles y en diferentes espacios de las empresas. Desde medidas de comunicación (uso de lenguaje e imágenes no sexistas) hasta contratar a una persona del sexo menos representado en algunos puestos (siempre a igualdad de mérito), pasando por establecer medidas específicas según las necesidades, como puede ser, asegurarse que los hombres y mujeres de los equipos se turnen para coger acta, preparar y recoger las salas de reuniones, etc.
- Por último, los datos sobre la edad de la plantilla indican que el 75% de los hombres tiene más de 50 años frente al 52,9% de las mujeres que tienen la misma edad. Esta diferencia de edad tiene implicaciones a varios niveles, por ejemplo, en la medida en que los años de experiencia en el puesto puede ser un factor en la elección de hombres a posiciones directivas. En todo caso, la proporción elevada de mujeres y hombres de más de 50 años en las dos plantillas, así como el aumento de mujeres jóvenes, entre los 30 y 40 años, permiten augurar un impacto notable en las **necesidades de conciliación** de ambos segmentos.

Estabilidad laboral

- El análisis por tipo de contrato indica que la gran mayoría de las mujeres y de los hombres de SPRI y Capital Riesgo cuenta con un **contrato indefinido** (alrededor del 94% de la plantilla), no habiéndose observado diferencias significativas entre los sexos. La estabilidad laboral está acompañada de un porcentaje altísimo de **contratos a jornada completa**, a excepción de 2 mujeres a jornada reducida. En este sentido, no parece existir una situación de parcialidad no deseada, muy común en algunos sectores.
- Además, una gran proporción de la plantilla actual lleva más de 25 años en SPRI y Capital Riesgo, y entre las 62 personas que han respondido la encuesta, el 58,6% de las mujeres y el 73,7% de los hombres declaran tener ya más de 10 años de recorrido en el Grupo SPRI.
- El desequilibrio por sexo que existía inicialmente, cuando se crearon ambas empresas, parece estar **resolviéndose poco a poco**, en la medida en que un mayor número de mujeres que de hombres ha sido contratado en los últimos 10 años.

Retribución salarial

- En relación al grado de satisfacción del personal laboral respecto a la retribución, las personas que han respondido a la encuesta se han declarado en un 60% "muy" o "bastante satisfechas". Del 40% restante, 13 hombres y 6 mujeres se declaran "poco" satisfechos o satisfechas, mientras que una mujer se declara "nada" satisfecha. No se detectan grandes diferencias de percepción por sexo, aunque ellos tienden a tener mayores expectativas de sueldo que sus compañeras, un fenómeno relativamente habitual en el mundo laboral, donde los hombres están socializados en verbalizar dichas expectativas en mayor medida que las mujeres.

Procesos de valoración del desempeño y del liderazgo

Se retomará el proceso de valoración del liderazgo, después del piloto desarrollado en el 2019 y la interrupción debido a la Covid-19. Objetivar y formalizar procesos de estas características ayuda a identificar posibles situaciones de discriminación de género tanto directas como indirectas, y sería recomendable revisar la metodología con la o las empresas contratadas para poder contrastarla con las recomendaciones de Emakunde (u otras instituciones de igualad) en materia de promoción y desarrollo profesional.

Condiciones laborales

Con relación al grado de satisfacción sobre condiciones laborales, la mayor valoración obtenida en la encuesta ha correspondido a los ítems referentes a tipo de contrato, tipo de jornada laboral, horario laboral, autonomía en el puesto, y nivel de responsabilidad en le puesto (dando entre 39 y 49 respuestas de "muy" o "bastante satisfechos/as".

También se ha pedido valorar las condiciones laborales indicando el grado de acuerdo con diferentes afirmaciones, siendo las siguientes las que han obtenido una media superior a 3,5 puntos sobre 5 (tabla 26): *Tengo estabilidad en mi puesto de trabajo* (4,2); *la selección de personal en SPRI garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres* (3,8); y *la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres* (3,6). A la inversa, las personas encuestadas indican de forma mayoritaria que *no se han sentido discriminadas o discriminados por razón de sexo* en SPRI o Capital Riesgo, y que *no perciben que existan estereotipos de género que inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres.* Sin embargo, en el caso de estas dos afirmaciones, se ve una mayor diferencia de opinión entre mujeres y hombres, como veremos en el apartado siguiente.

Retribución salarial

- Para este tipo de análisis, se pueden utilizar diferentes metodologías, y en este caso se ha hecho una **comparativa por sexo entre sueldos medios brutos mensuales**, tal y como viene recomendado por Emakunde en una de sus herramientas de análisis general de plantilla. En el caso de SPRI, se ha realizado la comparativa primero sin ajustar (mezclando contratos a tiempo parcial y a tiempo completo) y luego de forma ajustada, conservando solo los puestos a jornada completa. En Capital Riesgo solo se ha presentado el cálculo ajustado al no existir contratos a tiempo parcial). En ambos casos, la cuantía media incluye el salario base y los complementos salariales.
- En el caso tanto de SPRI como de Capital Riesgo, la comparación directa de los sueldos brutos mensuales por nivel de responsabilidad indica que existe una diferencia entre hombres y mujeres (a favor de los primeros, salvo en el caso del nivel administrativo en SPRI). Sabiendo que, en ambas empresas, los **sueldos base están fijados por convenio**, está claro que las diferencias provienen de la **aplicación de los diferentes complementos**.
- En muchos casos, la utilización e interpretación del concepto de "brecha salarial" no se realiza de forma correcta, lo que puede generar confusión y llevar a conclusiones erróneas, por ejemplo, la **idea equivocada de que toda diferencia salarial es causada por discriminación de género.**
- En este sentido, el art. 28 relativo a la ***Igualdad de remuneración por razón de sexo***, del Real Decreto-ley de 7 de marzo 2019 estipula lo siguiente: "*1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*"
- Para poder disponer de la información relevante, el Decreto estipula en el punto 2 del mismo artículo que *"2. El empresario está obligado a llevar un **registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla**, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa."*
- Finalmente, el punto 3 del mismo artículo expone que "*3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el **promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial **una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo** de las personas trabajadoras."*
- Una dificultad importante surge a la hora de poder comprobar si la diferencia salarial en SPRI (Capital Riesgo no está sujeta al decreto, al no tener 50 trabajadores/as) es inferior o no al 25%, y es que el decreto está vinculado a un "**desarrollo reglamentario"** previsto en el artículo 6, que, a fecha de elaboración del presente diagnóstico (terminado en julio 2020), **todavía no se había publicado**.
- Para solventar este problema, recomendamos que el breve análisis salarial presentado aquí (siguiendo indicaciones metodológicas de Emakunde) se vea completado antes de marzo de 2022 por una auditoria salarial que pueda aplicar la metodología que estipule el Ministerio de Trabajo en el reglamento anunciado en el Decreto. Se incluirá una medida en este sentido en el II Plan para la Igualdad.

Promoción interna

No se han recogido datos cuantitativos sistematizados y desagregados por sexo sobre este tema, por lo que no se puede incluir un análisis detallado de la política de promoción interna en este informe. Al ser una variable relevante, se recomienda a SPRI y Capital Riesgo llevar a cabo una recogida exhaustiva de información, aprovechando en particular que se están llevando a cabo, desde el Departamento de RRHH, procesos de implementación de nuevos procedimientos para la valoración del desempeño y la valoración del liderazgo.

Grado de satisfacción con las condiciones laborales

Como ya se ha comentado, muchas de las preguntas vinculadas con las condiciones laborales han obtenido respuestas mayoritariamente favorables. Sin embargo, es interesante notar que existen diferencias significativas de opinión entre hombres y mujeres en algunos temas, donde el grado de satisfacción es algo más bajo.

Entre los temas donde 20 o más de las 52 personas encuestadas se dicen *poco o nada satisfecho/*a figuran los siguientes: *nivel de retribución* (37% de los hombres y 25,9% de las mujeres encuestadas); *categoría profesional* (62,9% de las mujeres, 31,4% de los hombres); *desarrollo profesional y promoción* (48,1% de las mujeres y 31,4% de los hombres).

También existen diferencias significativas en las percepciones en torno a los estereotipos de género y situaciones de discriminación vigentes en la organización. Por ejemplo 8 mujeres (el 29,6%) frente a solamente 1 hombre señalan que están "*bastante de acuerdo"* con la siguiente afirmación: *Existen estereotipos de género que inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres.* Asimismo, las 2 personas no binarias están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Por otra parte, el 37% de las mujeres frente al solo 5,7% de los hombres encuestados están "*poco o nada de acuerdo*" con la siguiente frase: *la retribución garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*.

En este sentido, convendría estudiar más a fondo cuáles son los factores que pueden estar llevando a estas diferencias de opiniones, sabiendo que los recién iniciados procesos tanto de evaluación del desempeño como de evaluación del liderazgo pueden resultar de gran ayuda a la hora de armonizar y explicar los criterios utilizados, siendo recomendable pedir a quienes estén diseñando y revisando dichos sistemas que busquen activamente integrar la perspectiva de género en su metodología.

LOS PUNTOS FUERTES DETECTADOS

- Para poder valorar la política organizacional en materia de conciliación, conviene partir de los datos existentes sobre las responsabilidades de cuidados de la plantilla. En este caso la información ha sido obtenida a través de los datos disponibles en RRHH y de las respuestas al cuestionario distribuido. En general, la visión obtenida es coherente con la distribución por edad de la plantilla. Asimismo, de la encuesta se deriva que: hasta el 75% de la plantilla tiene descendientes; casi el 40% de las mujeres con descendientes tiene hijos e hijas menores de 12 años; y hasta 17 personas (de las cuales 11 mujeres) conviven con mayores de edad que tienen algún tipo de dependencia. Estos datos no son de por sí positivos o negativos, pero requieren que se tengan en cuenta para diseñar cualquier política de conciliación. Además, resulta indispensable empezar a pensar en las necesidades de conciliación de la gran parte de los y las trabajadoras de las franjas de edad más altas que se enfrentan cada vez más al cuidado de familiares ascendientes o de otro tipo. Esta preocupación también ha sido trasladada durante las entrevistas realizadas.
- En cuanto a las medidas de conciliación utilizadas, los datos recopilados por RRHH apuntan que en 2019 un número similar de mujeres y hombres se han acogido a las medidas disponibles. Por otra parte, la encuesta refleja que solo dos mujeres han señalado que les ha sido denegada una solicitud de medida de conciliación. En general, el 55% de las mujeres y el 43% de los hombres que han contestado al cuestionario muestran un nivel alto de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad en SPRI y Capital Riesgo, con puntuaciones de entre 7 y 10.
- La información recogida mediante entrevistas ayuda a profundizar en los resultados. Por ejemplo, las personas entrevistadas se muestran satisfechas con la política actual de conciliación, ya que consideran que existe un conjunto de medidas que facilitan este aspecto. Además, valoran que existe una cultura organizacional propicia a dar facilidades cuando hay situaciones que así lo requieren y, al contrario de lo que puede ocurrir en otros tipos de entidades, conciliar “está bien visto”. Hecho que facilita los acuerdos laborales en este ámbito.
- En el contexto de crisis sanitaria generado por el Covid-19 el teletrabajo ha sido una de las medidas impulsadas por la gran mayoría de las administraciones y las empresas, entre ellas el SPRI y Capital Riesgo. Sería interesante valorar los resultados obtenidos con el teletrabajo, no como una medida exclusiva para un contexto de confinamiento, sino como una medida que, en ciertas condiciones, puede favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal.
- Esto sí, durante el confinamiento se ha evidenciado claramente la “trampa” que supone recurrir a medidas de teletrabajo, cuando por otra parte se han cerrado todos los centros escolares y los diferentes servicios públicos o privados de cuidado para jóvenes y mayores (guarderías, centros de día, residencias, etc.). Varios estudios realizados durante los meses de confinamiento tanto en el Estado como en otros países han puesto de relieve que las mujeres han sufrido una sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados más elevada que sus compañeros. También han evidenciado que las condiciones de trabajo en el hogar eran a menudo más desfavorables en el caso de las trabajadoras, al no poder disponer de una habitación aislada y tener que realizar tareas laborales en horarios tempranos o tardíos. De nuevo, sería interesante monitorear cual ha sido la situación entre la plantilla de SPRI y Capital Riesgo, máximo si dichas situaciones de confinamiento vuelven a producirse en el futuro próximo, como bien puede ser el caso.

- **Recogida de datos:** En la actualidad, no se recoge sistemáticamente información sobre las responsabilidades de cuidados de las personas trabajadoras desde RRHH, más allá de los datos necesarios para rellenar las declaraciones de IRPF. Entendemos que se trata de un tema un poco más delicado de abordar, en la medida en que no toda la plantilla puede estar dispuesta a facilitar dicha información. pero sería interesante abordar este tema con el comité de empresa en la medida en que tener más información sobre el número y edades de las personas dependientes descendientes o ascendientes ayudaría a comprobar si las personas en situación de acogerse a diferentes medidas de conciliación lo hacen realmente.
- **Medidas de conciliación:** Si bien hay una satisfacción alta con las medidas de flexibilización laboral y de conciliación, se demanda desde varias voces la posibilidad de incorporar otras que se ajusten a las necesidades existentes. En este sentido, a través del cuestionario, varias trabajadoras y trabajadores señalan la posibilidad de optar por una jornada de trabajo intensiva o de flexibilizar ulteriormente los horarios de entrada y salida para que estos se ajusten a los horarios de los centros educativos. Más allá de esas situaciones concretas, la demanda de mayor flexibilización surge ante los problemas que acarrea acogerse a medidas que suponen una merma de ingresos económicos, como puede ser la reducción de jornada. Este tipo de opciones suele estar más utilizado por mujeres que por hombres, viéndose ellas perjudicadas en mayor medida en su carrera laboral.
- Ligado a lo anterior, tal y como ya se ha mencionado, existe una percepción de que los temas de conciliación suelen abordarse en su mayor medida en referencia al **cuidado de la infancia**, dejando en un segundo plano lo referente al **cuidado de personas mayores o con discapacidad**. En este sentido, será de interés abordar en el próximo plan de Igualdad, los cuidados desde un enfoque holístico, para crear una política de conciliación que sea también de carácter global y tenga en cuenta la diversidad de circunstancias y situaciones que se dan en SPRI y CR.
- Por último, conviene recordar que la parte final de proceso de diagnóstico y elaboración del próximo plan de Igualdad del grupo SPRI, se está realizado durante el confinamiento derivado por grave la **crisis sanitaria** mundial, acontecida a causa de la propagación del **COVID-19**. Esta crisis sanitaria, que ha confinado a gran parte de la población, ha supuesto un solapamiento de la vida laboral y familiar, y ha puesto de relieve la importancia de los cuidados para el sostenimiento de la vida. Frente a las dificultades que acarrea la vuelta a la "normalidad", será de interés aprovechar la elaboración del próximo Plan de Igualdad, para incorporar medidas que permitan estudiar el impacto de género de los cambios inducidos por la crisis sanitaria en el ámbito laboral (más allá de la cuestión del teletrabajo mencionada en la página anterior). Muchos estudios están poniendo de manifiesto cómo esta crisis está afectando mayoritariamente a las trabajadoras, entre otras cuestiones, porque son las que siguen siendo las principales responsables de las tareas de cuidados, también en este grave contexto de crisis sanitaria.
- Retomando los datos de los **usos del tiempo** del capítulo anterior, cabe señalar que, aunque la mayoría de las personas encuestadas señalan que su puesto ocasionalmente o nunca requiere una disponibilidad fuera del horario laboral, 6 mujeres y 1 hombre indican que durante el último mes han trabajado más de 15 horas fuera de su jornada laboral. Asimismo, 8 hombres y 4 mujeres señalaban haber dedicado entre 5 y 15 horas de más.

  Aunque existan medidas de conciliación en una organización, tener que responder a expectativas de disponibilidad más allá del horario laboral puede convertirse en una práctica discriminatoria, ya que dificultan poder compaginar la vida laboral con los cuidados. Por este motivo se recomienda que se haga un seguimiento de este aspecto como medida para evitar posibles situaciones de desventaja que se puedan generar, sobre todo, entre las personas que asumen, en mayor medida, los trabajos de cuidado.

- La organización lleva tiempo trabajando en torno al ámbito de salud laboral desde el marco de la prevención de riesgos psicosociales. El trabajo realizado ha permitido ya abordar ciertas necesidades como, por ejemplo, la de establecer un procedimiento para abordar los conflictos.
- A partir de esta detección se ha aprobado un Protocolo de conflictividad interpersonal que incorpora el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Desde el departamento de RRHH y el Comité de Seguridad y Salud Laboral se plantea ya la necesidad de incorporar el enfoque de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales, aprovechando el impulso que supone la elaboración del diagnóstico de género y del nuevo plan de igualdad. Por otra parte, las dos entidades también han expresado ya el deseo de revisar el texto del Protocolo de conflictividad interpersonal .
- En el ámbito de la violencia machista, es destacable que en la entidad no se haya registrado ninguna denuncia formal por acoso sexual o sexista hasta la fecha.
- Parte de la plantilla ha adquirido una toma de conciencia que le permite identificar actitudes y comportamientos machistas – tanto dirigidos a terceras personas como a si mismas – que a menudo tienden a naturalizarse y a percibirse como algo “normal”, y acaban formando parte de la cultura organizacional, de forma involuntaria. Que se detecten claramente ayuda a luchar contra un “laissez faire” que solo puede perjudicar el ambiente laboral general.

- Durante el diagnostico se ha identificado que entre la plantilla hay diferentes niveles de toma de conciencia sobre las actitudes y comportamientos vinculados a lo que se denominan “micromachismos”. Esto supone que convivan diferentes nociones entorno a qué supone y cómo se manifiesta la violencia machista en todas sus formas. Por este motivo, el Plan de igualdad debería incorporar acciones que permitan crear un espacio de debate destinado a definir terminológicamente qué es la violencia machista y sus diversas manifestaciones (sexista o de género; acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual e identidad de género, etc.).
- En el cuestionario realizado durante el proceso de diagnóstico se ha contemplado varias preguntas en torno a actitudes y comportamientos de acoso de intensidad variable, y que inciden negativamente en el ambiente laboral, en las relaciones interpersonales y en el rendimiento. Tal y como ya se ha comentado, un número significativo de personas señala haber conocido este tipo de actitudes y comportamientos – tanto cuando han estado dirigidas a terceras personas como cuando se han vivenciado en primera persona –. Por lo tanto, será necesario establecer medidas para abordar este tipo de situaciones y prevenirlas en el futuro.
- En espacios individuales o grupales de contraste también se han señalado comentarios de carácter “paternalistas” y comportamientos tendentes a poner en duda las capacidades de las mujeres trabajadoras. Este segundo tipo de situaciones parecen haberse dado sobre todo con personas externas al Grupo SPRI.
- La desigual posición entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, y también en el profesional, hace que los riesgos y problemas de salud laboral sean distintos. Sin embargo, los documentos sobre seguridad laboral y evaluación de riesgos psicosociales que se han elaborado en los últimos años carecen de un análisis de género y no incorporan esta perspectiva en las medidas establecidas más allá de incluir el acoso sexual y por razón de sexo en los documentos que recogen los procedimientos para abordar. Ya está previsto incorporar preguntas vinculadas con la igualdad de género en la siguiente encuesta para valorar los riesgos psicosociales. A partir de ahí, habrá que ir estableciendo medidas para incorporar el enfoque de género en los procesos en torno a la seguridad laboral de la organización.
- Por otra parte, durante el diagnóstico, el Equipo de igualdad también ha expresado el deseo de revisar y actualizar el texto del *Procedimiento de resolución de conflictos.* Será recomendable tomar para ello como referencia el modelo de procedimiento para el ámbito empresarial que Emakunde ha elaborado en el 2011 y revisado en el 2016 en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Se aconseja además introducir en el nuevo texto de SPRI y Capital Riesgo los casos de acoso por **orientación sexual y/o identidad de género,** siguiendo así el camino emprendido desde hace varios años desde distintas entidades o instituciones, como pueden ser los Ayuntamientos de Vitoria-Gasteiz y Getxo, entre otras.

- Los canales de **comunicación interna** tienen mucha importancia a la hora de implementar la política de igualdad de las organizaciones, por lo que se suele recomendar analizar el contenido y el lenguaje empleado, prestando atención a los indicadores propuestos por Emakunde en materia de uso no sexista del lenguaje y las imágenes, y de promoción de la igualdad. En el caso de SPRI y Capital Riesgo, se ha revisado una selección de documentos internos y se ha podido observar que se está haciendo un esfuerzo por incorporar las recomendaciones difundidas en manual que disponen desde 2016 en buena parte de la documentación difundida a nivel interno y externo.
- A nivel de documentación interna cabe destacar que en el código de conducta del Grupo SPRI y en las Memorias de Responsabilidad Social de SPRI de 2018 y 2019 se explicitan el compromiso por la igualdad y/o se nombran las acciones realizadas en ese ámbito.
- En relación a los canales de comunicación interna, cabe señalar que el grupo SPRI cuenta con el Equipo de Igualdad, que es quien se encarga de informa al Comité de Dirección y al resto de la plantilla.
- En la información que se difunde en su página web y a través de las redes sociales se hace mención expresa a las iniciativas vinculadas con el fomento de la igualdad que la entidad promueve. Además, en estos canales de comunicación se observa una voluntad expresa por visibilizar a la mujer en un sector que históricamente ha estado muy masculinizado.
- Durante el proceso de diagnóstico, desde varios departamentos o equipos de mejora se han identificado posibles medidas de promoción de la igualdad. Por ejemplo, en algunos de los programas y subvenciones gestionadas desde SPRI, ya se están incorporando en la valoración de los proyectos diferentes criterios vinculados con la igualdad de género.
- En el ámbito de la colaboración con entidades externas, SPRI ha impulsado diferentes iniciativas vinculadas con la promoción de la igualdad de género. Por ejemplo, ha colaborado con la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia y ha apoyado económicamente la elaboración del informe "Presencia de las mujeres en las empresas vascas" en 2019.
- La colaboración de SPRI con redes europeas que cuentan con iniciativas de promoción de la igualdad de género supone una oportunidad importante para reforzar las políticas de igualdad de la entidad. Prueba de ello es que el departamento de Iniciativas Estratégicas de SPRI haya sido seleccionado para liderar el grupo de trabajo sobre "*Women in manufacturing"* en el marco de la elaboración de un libro blanco titulado "*Back to the future: Manufacturing beyond Covid-19"*.
- SPRI cuenta con diferentes Equipos de mejora entre los que destaca el Equipo Interno de Igualdad. A la hora de crear estos grupos se ha cuidado la participación equilibrada entre mujeres y hombres, entre otros criterios. Además, existe mucha sinergia entre ellos, hecho que facilita su coordinación.
- El carácter transversal de los Equipos de mejora puede ayudar en la implementación de las medidas que incorporen el II plan de Igualdad desde la corresponsabilidad. Asimismo, durante la realización del diagnóstico se han identificado posibles aportaciones de estos equipos, como puede ser la unificación de los criterios de igualdad en torno a a la documentación solicitada a las empresas por los diferentes programas y departamentos de SPRI, o el refuerzo de la comunicación interna en materia de igualdad a la hora de generar o revisar contenidos de la intranet.

- Aunque el grupo SPRI cuente con diferentes canales para la comunicación de su política de igualdad, las personas consultadas durante el proceso de diagnóstico señalan que no saben de forma precisa en que consiste dicha política y los avances que se han dado en este ámbito. Por ello, sería importante que el II Plan de Igualdad incorporara medidas para reforzar la comunicación interna en este ámbito concreto. A este respecto, se ha identificado la necesidad de reforzar la coordinación entre el departamento de Comunicación, el Equipo de Comunicación Interna y el Equipo de Igualdad.
- En el seguimiento que realiza CR a las empresas que asesoran apenas se recoge información relevante en torno a la igualdad de género. Aunque la capacidad de incidencia sea limitada, de cara al II Plan de Igualdad se recomienda incorporar medidas que favorezcan producir y sistematizar información que posibilite realizar un seguimiento desde un enfoque de género de las empresas con las que se colabora.
- En algunos de los programas y subvenciones gestionadas desde SPRI, ya se están incorporando en la valoración de los proyectos diferentes criterios vinculados con la igualdad de género. Es importante que se unifiquen los criterios y que se extiendan, de forma coordinada, a todos los ámbitos y departamentos.
- Las personas promotoras e interlocutoras de los proyectos de las empresas de capital extranjero que plantean instalarse en la CAE que apoya SPRI suelen ser hombres en la mayoría de los casos. Sobre todo, en sectores como la construcción y la siderurgia. Por este motivo, sería interesante valorar la posibilidad de ayudar a impulsar o apoyar campañas de visibilización de las mujeres en estos sectores.
- De cara a reforzar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de la organización es importante que las medidas que se promuevan desde los equipos de mejora integren de forma cada vez más sistemática la perspectiva de género, contribuyendo así al esfuerzo de implementación del II Plan para la Igualdad.

La política de formación en igualdad

- Mas del 60% de las mujeres y del 70% de los hombres que han respondido al cuestionario señala haber participado en alguna formación en materia de igualdad. En la gran mayoría de los casos, son formaciones organizadas por SPRI y abiertas a otras entidades del Grupo. Este interés por los temas de género es una buena señal de cara a la implementación del futuro Plan de Igualdad, ya que se podrá reforzar esta línea formativa, abordando y profundizando en aquellos temas que se consideran más relevantes.
- Los resultados de la encuesta y de las entrevistas también establecen que las temáticas abordadas en estas formaciones internas han sido variadas, al haber contemplados temas como la resolución de conflictos en los equipos de trabajo, o el acoso sexual y sexista en el ámbito laboral, entre otros. La valoración que se hace de estas formaciones es positiva en regla general, aunque una formación concreta de obligado cumplimiento generó reacciones encontradas entre quienes participaron. En todo caso, se menciona que las formaciones son necesarias en la medida en que los estudios universitarios vinculados a la administración de empresa u otras carreras técnicas necesarias para trabajar en SPRI o Capital Riesgo no cuentan con contenidos que abordan la igualdad de género.
- En cuanto a las posibilidades de formación presentes en en esta organización, se ha observado que existe una política formativa solida. Anualmente, desde 2015, entre el 55% y el 94% de la plantilla de SPRI participa en formaciones internas.
- Otro punto fuerte detectado tiene que ver con el interés de incorporar la igualdad en los procesos estratégicos de SPRI y Capital Riesgo, voluntad que se plasma tanto en su política de igualdad 2014-2016, así como en otros procesos internos como es la gestión de personas o de gestión avanzada. En el futuro, el II Plan de Igualdad ofrecerá la oportunidad de revisar en profundidad los diferentes procesos de gestión e identificar las medidas de mejora que sean necesario priorizar.

Valoración de la política de igualdad

- Este capítulo busca profundizar en las percepciones que existen en SPRI y Capital Riesgo en relación a la igualdad de género. En el cuestionario distribuido a la plantilla, se ha pedido que las personas trabajadoras valoraran diferentes supuestos vinculados a las percepciones en torno a la igualdad de género. Del análisis realizado de estas percepciones, se ha detectado que las mujeres de la entidad tienen un mayor grado de sensibilización con los temas de igualdad y en general le dan mayor prioridad que los hombres. En este sentido, en el próximo Plan de Igualdad, será de interés incluir medidas que permitan revisar aquellas creencias que existen en la cultura de las dos organizaciones sobre los roles y la socialización de hombres y de mujeres (buscando también superar planteamientos estrictamente binaristas y heteronormativos), para aumentar el grado de concienciación sobre las dificultades todavía existentes, tanto en los hombres como mujeres de las dos plantillas.
- Existe un grado de satisfacción medio-alto con las políticas de igualdad actuales en la organización, aunque ellas están algo menos satisfechas que ellos (6,5 y 7 puntos sobre 10, respectivamente).
- Aún así, se refleja la opinión de que SPRI y Capital Riesgo deberían todavía dar una mayor prioridad a las políticas de igualdad en el futuro, siendo las mujeres las que lo indican en algo mayor medida que los hombres encuestados (69% frente al 49,6%). Es de esperar que este deseo refuerce el grado de motivación para la puesta en marcha del II Plan de Igualdad organizacional en ambas entidades.

La política de formación en igualdad

- Existen diferentes vías para mejorar la capacitación en materia de género dentro de una organización. Una de ellas es muy eficaz, y, sin embargo, no se le suele prestar suficiente atención: consiste simplemente en intentar captar a personas con una formación y/o una experiencia demostrable, dándoles una mayor puntuación en los procesos de selección. De la misma forma que el conocimiento del Euskera ha llegado a ser un requisito imprescindible para numerosos puesto de trabajo, se debería como mínimo empezar a contemplar la temática de género y políticas de igualdad como uno de los elementos a tener en cuenta en dichos procesos.
- La siguiente vía de capacitación, normalmente mucho más transitada, es la de organizar la formación de las personas que entran o que ya están trabajando en la entidad. Para ello, nos gustaría llamar la atención sobre los siguientes aspectos:
    - Será conveniente revisar el listado de las formaciones que los y las trabajadoras han recibido en materia de igualdad en los últimos años, para poder **priorizar de forma más concreta las necesidades que quedan** por cubrir y establecer itinerarios de formación más precisos y ajustados a las necesidades de equipos o departamentos concretos.
    - A la hora de armar los planes formativos anuales, sería un error pensar la formación de género en términos sectoriales: se trata, en realidad, de una materia eminentemente **transversal,** que se puede y se debe tratar en todo tipo de ámbitos y en todo tipo de formaciones. Trabajar desde la perspectiva de género supone cambiar la mirada, ponerse las famosas “gafas moradas”; se podría incluso hablar de lograr pasar de una visión en dos dimensiones a una visión en 3D: cuando entendemos cómo interactúan los numerosos condicionantes de género que nos influyen, logramos generar pautas y prácticas de intervención y gestión que resultan realmente transformadoras y empoderantes.
    - La demanda no surge todavía de los diferentes departamentos: se trata más bien de una **oferta desde arriba**. Y es una dinámica que habría que cambiar. Sería un indicador de transversalización de la perspectiva de género, que cada vez hubiera más personas que participen activamente en la implementación del II Plan para la Igualdad y, por tanto, se den cuenta de que para ejecutar correctamente las tareas definidas en diferentes equipos necesitan una formación concreta, más especializada, en género y políticas de igualdad.
    - En este sentido, con la adopción del próximo Plan de igualdad, nos encontramos en el momento perfecto para a revisar el modelo formativo interno y dar un salto cualitativo importante con un proceso de trabajo ordenado y sostenible en el tiempo.
- En la nueva fase de trabajo que se abre, quizás el reto más importante sea la necesidad de pasar de la noción de formación a la noción de aprendizaje organizacional: hay que APRENDER y también APREHENDER cómo se pone en práctica la la perspectiva de género en el qué hacer diario. En este sentido, más que pensar en cursos de formación al uso, seria importante dar prioridad a procesos de formación-acción, que permitan vincular diferentes procesos formativos a la ejecución de medidas concretas del futuro II Plan para la igualdad.

- Conviene, además, pensar los espacios de aprendizaje de la forma más estratégica posible, aprovechando los ejes del futuro plan de igualdad para generar procesos colectivos, en vez de ofrecer oportunidades más individuales que tienen el riesgo de no revertir de forma tan eficaz en el resto de la plantilla. Esto no quiere decir que no se pueda seleccionar a algunas personas concretas para que vayan profundizando en ámbitos específicos, pero dicha opción tiene que responder a criterios claros, transparentes y coherentes con la estrategia general.
- El grado de interiorización del aprendizaje depende en gran medida del grado de motivación de los equipos y del nivel de necesidad percibida. Un ejemplo: si la mayor parte de plantilla valora como muy importante la temática de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se puede aprovechar este interés para generar procesos formativos de concienciación sobre el todavía muy desigual reparto del trabajo no remunerado en materia de cuidados, y analizar el impacto que la crisis de la COVID ha tenido en las condiciones de tele-trabajo de los hombres y las mujeres de las dos plantillas – utilizando para ello los resultados de varias encuestas recientes sobre este tema, así como el resultado del proceso de trabajo sobre *Women in Manufacturing*, realizado durante el 2020. Se generaría así un proceso mucho más coherente y profundo de aprendizaje.
- Finalmente, de cara al aprendizaje, sería interesante poner en marcha poner en marcha procesos que posibiliten mirar desde un enfoque de género el "hacia dentro" de las personas – una revisión de las ideas y formas de hacer preconcebidas, que revierten tanto en lo personal como en la vida profesional – y el "hacia dentro" de las dos entidades – revisión de los diferentes aspectos de su cultura organizacional, como pueden ser los estilos de liderazgo, la transformación de conflictos, etc. Se trata, por tanto, de que las organizaciones se atrevan a salir de su "zona de confort" para buscar integrar la perspectiva de género en todos los demás procesos de gestión.

Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de procesos

- Una forma de resaltar la apuesta de la organización por la igualdad sería, por ejemplo, buscar maneras de hacer visible la inversión económica – y en términos de personal – en la fase de implementación del nuevo Plan de igualdad. Dicho gasto no se ve reflejado formalmente en la estructura de los presupuestos de la entidad. Es interesante hacerlo, tanto con un objetivo de concienciación, como para poner de relieve el grado de compromiso de la organización.
- Otra acción muy relevante será dar formalmente un lugar a la política de igualdad, plasmando la existencia del Equipo de género, y de otras posibles comisiones de trabajo creadas para el futuro plan en diferentes soportes (el organigrama general y/o el mapa de procesos, la web corporativa, etc.)
- El futuro Plan de Igualdad ofrecerá la oportunidad de revisar en profundidad los diferentes procesos de gestión e identificar las medidas de mejora que sean necesario priorizar.

Factores que puedan dificultar el impulso de las políticas de igualdad

- Según las respuestas del cuestionario en torno a los posibles factores que podrían dificultar la implementación de las políticas de igualdad, los más significativos serían los siguientes (por orden de importancia):
  - ✓ Considerar que hay otros temas más prioritarios.
  - ✓ Considerar que las desigualdades entre hombres y mujeres ya están superadas.
  - ✓ Falta de conocimientos sobre lo que implica el trabajo en género.
  - ✓ Resistencia de personas concretas.

- Estos factores han sido mencionados tanto por mujeres como por hombres, si bien ellas los han señalados en proporciones más altas. A este respecto, se tendrán que tomar en cuenta estas posibles resistencias, sabiendo que la situación en SPRI y Capital Riesgo es similar a la de otras muchas organizaciones, donde suele haber un "grupo tractor" en la plantilla, y donde el resto del equipo se va "subiendo al tren" a medida que se va avanzando, cada vez con más ganas y energía. El reto consiste muchas veces en lograr que el número de personas que no se sientan interpeladas por dicho esfuerzo colectivo sea el más pequeño posible. De cara a la puesta en marcha del próximo Plan de Igualdad, se tendrá inicialmente que prestar especial atención al desarrollo de una arquitectura de género organizacional solida, con comisiones y espacios activos de trabajo y coordinación.
- En cuanto a los ámbitos de intervención que se consideran más relevantes de cara al próximo Plan de Igualdad, en la encuesta realizada tanto mujeres como hombres consideran muy importantes las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, las políticas de acceso de mujeres a puestos de dirección/responsabilidad y las políticas de formación y asesoramiento para la implementación del Plan de Igualdad. En las entrevistas realizadas se ha señalado la necesidad de trabajar la composición paritaria de los órganos de dirección.
- En las entrevistas o espacios de contraste, se ha comentado que existe una diversidad de valoraciones en relación a cómo se está trabajando el tema de género en la entidad. El hecho de que se esté ahora planteando realizar un esfuerzo mas coordinado, desde un enfoque de género más transversal, y con la creación de una arquitectura específica de género (entendida como estructuras de impulso y ejecución de la política de igualdad) debería sentar las bases para la construcción de una visión cada vez más compartida entre el equipo humano de SPRI y Capital Riesgo.

Para que una organización adopte un compromiso real de cambio, se tienen que dar las siguientes condiciones: La multiplicación de la Incomodidad (I) por la Visión (V) y los Siguientes Pasos (SP) tiene que ser superior a la fuerza de la Resistencia producida por la Inercia, (I)R:

I x V x SP > (I)R

Esta ecuación es una forma de plasmar la idea de que lo que falta para avanzar con el mainstreaming de género, no son tanto la Visión (están claras las direcciones hacia las cuales tenemos que ir), ni los Siguientes Pasos (existe ya un cuerpo muy importante de teoría y metodologías para implementar medidas de acción concretas), sino la **ausencia de un grado real de Incomodidad** con la situación actual de desigualdad entre mujeres y hombres. A medida que la discriminación se hace más difusa, pero no menos fuerte, se debilita también el sentido de urgencia social y quienes deben tomar decisiones o implementar cambios no tienen siempre la incentivación suficiente para anteponer la reflexión interna a las urgencias diarias de la implementación de proyectos.

Ninguna organización es una entidad monolítica, y se trata de que los cambios que se vayan a impulsar **no se limiten a aspectos formales o de estructura de la organización,** sino que vayan abarcando aspectos ligados con la **cultura organizacional** que, generalmente, son difíciles de visualizar pero que tienen un impacto directo en las desigualdades de género. Es necesario incidir sobre el conjunto de **creencias compartidas** para **ir superando las posibles "brechas"** que existan dentro del equipo y dificulten avanzar en la estrategia de equidad de género de la propia organización.

3.

LOS EJES DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

EJE TRANSVERAL:

EJE 3.1. Buen Gobierno

EJES DE INTERVENCIÓN

EJE 3.2: Empoderamiento de las mujeres

EJE 3.3: Transformar las economías y la organización social

EJE 3.4: Vidas libres de violencia contra las mujeres

PROG I COMPROMISO POLÍTICO

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20	21	22	23
1. Seguir consolidando la apuesta política y técnica de SPRI y CR hacia las políticas de igualdad.	1.1. Revisar la composición y funcionamiento interno del Equipo de Igualdad de los departamentos SPRI y CR para adecuarlos a las necesidades de implementación del II Plan para la Igualdad.	Eq Igualdad	ComDirección	BG 4.1		X		
	1.2. Dotar el II Plan para la Igualdad de un presupuesto específico que permita reflejar la inversión realizada en recursos económicos y humanos, poniendo así de relieve el compromiso político de SPRI y CR con las políticas de igualdad.	ComDirección	Eq Igualdad	BG 2.1		X	X	X
	1.3. Realizar una auditoría salarial, siguiendo las pautas metodológicas que se hagan públicas en el marco de implementación del Real Decreto-ley 6/2019	RRHH	ComEmpresa	4.1.8			X	
	1.4. Evaluar el grado de ejecución y los resultados obtenidos con la implementación del II Plan de Igualdad 2020-2023, teniendo en cuenta el sistema de indicadores diseñado.	Eq Igualdad ComDirección	Departamentos ComEmpresa	BG 3.4				X
	1.5. Actualizar el diagnóstico de género de SPRI y Capital Riesgo y elaborar el III Plan para la Igualdad de los departamentos SPRI y Capital Riesgo	Eq Igualdad ComDirección	Departamentos ComEmpresa	BG 3.3				X

PROG II CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20	21	22	23
2. Consolidar la formación específica para la igualdad y aumentar la incorporación del enfoque de género en las actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad.	2.1. Elaborar una planificación específica en materia de igualdad, que recoja las medidas formativas del II Plan para la Igualdad, así como otras detectadas durante su implementación, integrándola en los planes de formación anuales generales elaborado por SPRI y CR.	RRHH	Eq Igualdad Departamentos	BG 5.1		X	X	X
	2.2. Incorporar el enfoque de género en un mínimo de 2 acciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad, en cada plan de formación anual de los departamentos de SPRI y CR.	RRHH	Eq Igualdad Departamentos	BG 5.3			X	X
	2.3. Como programa piloto, diseñar itinerarios formativos para la igualdad adecuados al desempeño político y técnico de dos departamentos de SPRI y CR	RRHH	Eq Igualdad Departamentos	BG 5.2		X	X	X
	2.4. Realizar un seguimiento anual desagregado por sexo de la asistencia a cursos de formación del personal de SPRI y Capital Riesgo, para detectar posibles desequilibrios y definir medidas correctivas, si necesario.	RRHH		BG 5.2	X	X	X	X

PROG III ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20	21	22	23
3. Consolidar la integración de la perspectiva de género en las **estadísticas y los estudios organizacionales**	3.1. Revisar las herramientas de recogida de información de los diferentes departamentos y programas para asegurar que la variable sexo esté introducida de forma sistemática.	ComDirección	Departamentos	BG 6.1		X		
	3.2. Aumentar la proporción de información estadística que refleje la variable sexo en las presentaciones de datos incluidas en la web por los departamentos de SPRI y CR.	ComDirección Comunicación	Departamentos	BG 6.1		X	X	
	3.3. Consolidar la desagregación por sexo en la explotación e interpretación de los estudios y encuestas realizados internamente o contratados externamente por los departamentos de SPRI y CR, valorando la introducción paulatina de la dimensión de género no binario en los sistemas de recogida de datos.	ComDirección	Departamentos	BG 6.2		X	X	X
4. Incorporar la igualdad en la **comunicación interna y externa.**	4.1. Revisar periódicamente el estado de aplicación de las normas de uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en los diferentes departamentos de SPRI y CR para identificar las mejoras necesarias y establecer las acciones formativas correspondientes.	Eq Igualdad	Comunicación Eq. Com.Interna Departamentos	BG 8.2		X		X
	4.2. Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs, redes sociales, etc.) utilizados por los Departamentos de SPRI y CR que hagan visibles los avances realizados en la implementación de la política de igualdad organizacional.	Eq Igualdad	Comunicación Departamentos	BG 8.3		X	X	X
	4.3. Facilitar la accesibilidad de los y las trabajadoras de SPRI y CR al II Plan para la igualdad y otros documentos internos relevantes, mediante la intranet, así como la inclusión en los manuales de acogida diseñados para nuevos trabajadores y trabajadoras.	Eq.Igualdad RRHH	Eq Com.Interna	BG 8.4	X	X	X	X
5. Incluir cláusulas para la igualdad **en contratos, subvenciones y convenios**	5.1. Elaborar un check-list de apoyo a la elaboración de normativas de programas de ayuda y coordinando los requisitos aplicados y la información solicitada a las empresas y entidades externas.	Eq.Igualdad	Jurídico Calidad	BG 12.1 BG 12.2 BG 12.3	X	X		

PROG IV COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20	21	22	23
6. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad a nivel interno y con las instituciones vascas.	6.1. Garantizar la participación de representantes del Equipo de Igualdad en el GTD del Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco.	Eq Igualdad		BG 13.1	X	X	X	X
	6.2. Solicitar el estatus de Empresas colaboradoras en Igualdad y el correspondiente acceso a la Red Bai Sarea de Emakunde, como reconocimiento público al trabajo ya realizado y al compromiso político y técnico de SPRI y Capital Riesgo en materia de políticas de igualdad.	Eq Igualdad	ComDirección	3.3.1		X	X	
	6.3. Designar una persona como enlace de igualdad en cada departamento de SPRI y CR, para agilizar la coordinación con el equipo de igualdad en asuntos relacionados con la implementación del II Plan.	Departamentos	Eq Igualdad	BG 13.2	X			

PROG V PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20	21	22	23
7. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.	7.1. Recordar al Consejo de Administración la necesidad de cumplir con la Ley 4/2005 de 18 febrero (o actualizaciones posteriores) en materia de composición del Consejo de Administración, para que se tenga en cuenta los criterios de paridad formulados, a la hora de decidir nuevas incorporaciones.	ComDirección		BG 14.1	X			
	7.2. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los Comités de Dirección de SPRI y CR.	ComDirección		BG 14.1	X	X	X	X
	7.3. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los jurados de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo	RRHH	ComDirección	BG 14.3	X	X	X	X

PROG VI APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20	21	22	23
8. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	8.1. Realizar una reflexión interna sobre los factores que influyen a la hora de designar hombres o mujeres a puestos de dirección y de responsables de departamento, identificando posibles sesgos (involuntarios) de género para al acceso del sexo menos representado.	ComDirección ComEmpresa	Eq Igualdad	2.3.2			X	
	8.2. Incluir la perspectiva de género en los cursos de liderazgo y dirección que se ofrezcan desde diferentes departamentos de SPRI y Capital Riesgo, tanto a nivel interno, como en los programas dirigidos a empresas vascas.	RRHH	Departamentos	2.3.2		X	X	X
	8.3. Establecer medidas de difusión y reconocimiento a la labor realizada por mujeres y hombres de la plantilla mediante iniciativas como SPRI Idea y ampliando la información en el Quién es quién de la intranet, prestando especial atención a a la información relativa a posibles participaciones en redes o proyectos vinculados a las políticas de igualdad.	Eq Innovación	Departamentos	2.3.2		X	X	X
	8.4. Promover o apoyar económicamente iniciativas de las empresas o asociaciones empresariales que buscan fomentar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección, vía convenios, reconocimientos, ayudas, etc.	ComDirección	Departamentos	2.3.4	X	X	X	X

PROG VII RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20	21	22	23
9. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.	9.1. Colaborar en la difusión de campaña del 8 de marzo de Emakunde	Eq Igualdad	Departamentos	3.1.1	X	X	X	X
	9.2. Diseñar una acción de celebración del 8 de marzo en colaboración con los diferentes departamentos de cada entidad.	Eq Igualdad	Departamentos	3.1.1			X	X
	9.3. Reforzar la difusión de noticias, eventos e información relevante relativa a promover las políticas de igualdad en el mundo empresarial en la intranet, web y redes sociales.	Eq Igualdad	Comunicación Departamentos	3.1.1		X	X	X
	9.4. Dentro del plan de formación, realizar una acción formativa relacionada con la temática de las nuevas masculinidades.	RRHH	Departamentos	3.1.2				X
10. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad	10.1. Realizar un taller de análisis de género de a cultura organizacional de SPRI y Capital Riesgo, como medio de sensibilización y revisión de las creencias limitadoras y potenciadores en materia de igualdad en ambas empresas.	Eq Igualdad	Departamentos	3.3.4				X
	10.2.Colaborar económicamente y/o técnicamente con las empresas o asociaciones empresariales interesadas en la elaboración de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad, prestando especial atención a aquellos que incorporan un enfoque interseccional.	ComDirección	Departamentos	3.3.4	X	X	X	X
	10.3. Realizar presentaciones de proyectos o estudios empresariales con perspectiva de género en el marco del plan formativo anual, con el objetivo de difundir el trabajo realizado y fomentar el aprendizaje colectivo.	RRHH	Departamentos	3.3.4	X	X	X	X

PROG VIII AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20	21	22	23
11. Crear más y mejores empleos	11.1. Promover y/o liderar estudios o grupos de trabajo relacionados con la posición de las mujeres en el mundo empresarial, prestando especial atención a las oportunidades de trabajo en red a nivel europeo e internacional.	ComDirección	Departamentos	4.11.	X		X	
	11.2. Promover proyectos empresariales promovidos por mujeres.	Emprendimiento		4.1.3.		X	X	X

PROG IX LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20	21	22	23
12. Apoyar una nueva organización social de los cuidados que redistribuya su provisión.	12.1. Identificar las diferentes necesidades que puede tener las plantillas de SPRI y Capital Riesgo en relación a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral durante la pandemia de la COVID-19, para ajustar las medidas de conciliación a las necesidades existentes, tanto para el cuidado a niños y niñas, como a personas mayores o enfermas.	RRHH	ComitéEmpresa	5.1.3 5.3.7	X	X		
	12.2. Recoger información actualizada sobre las responsabilidades de cuidado hacia descendientes y ascendientes de la plantilla para realizar un seguimiento del uso de las medidas de conciliación disponibles.	RRHH	ComitéEmpresa	5.1.3 5.3.3		X		X
	12.3. Realizar sesiones formativas sobre el impacto de los cuidados en el modelo económico actual, para analizar cómo contribuir a un modelo empresarial que tenga en cuenta la sostenibilidad de la vida.	RRHH	Departamentos	5.1.4.		X		X

PROG IX SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20 21	22	23
13. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres	13.1. Colaborar en la difusión de la campaña del 25 de noviembre contra la violencia hacia las mujeres	Eq Igualdad	Departamentos EqCom.Interna Comunicación	6.1.4	X	X	X	X
	13.2. Diseñar una acción de denuncia de la violencia contra las mujeres para la campaña del 25N, en colaboración con los diferentes departamentos de cada entidad.	Eq Igualdad	Departamentos EqCom.Interna Comunicación	6.1.4				X
	13.3. Realizar sesiones de formación especializada sobre violencias machistas y acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, dirigidas a las personas involucradas en la aplicación del procedimiento de resolución de conflictos.	RRHH	ComSaludLab Eq Igualdad	6.2.5		X		X
	13.4. Realizar sesiones de información sobre el procedimiento de resolución de conflictos, dirigidas a toda la plantilla y que aborden los diferentes tipos de violencia machista en el entorno laboral.	RRHH	Departamentos	6.2.4		X		X

PROG X DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PARTICIPA	VII PLAN GV	CRONOGRAMA 20 21	22	23
14. Garantizar la atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres	14.1. Revisar los cuestionarios de riesgos psicosociales y de clima laboral administradas bianualmente para reforzar el análisis de género de los resultados.	PRL RRHH	ComSaludLab Eq Igualdad	7.2.3		X	X	
	14.2. Revisar el procedimiento de resolución de conflictos, para integrar las recomendaciones de Emakunde relativas al tratamiento de las quejas por acoso sexual y por razón de sexo, e integrar la atención a los casos de acoso por orientación sexual e identidad de género.	RRHH	Eq Igualdad	7.2.3		X		

4.

EL MODELO DE GESTIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

4.1. El sistema de desarrollo y seguimiento

4.2. El sistema de evaluación e indicadores

Como se ha subrayado ya anteriormente, una de las principales características de este II Plan de Igualdad es el énfasis puesto en la noción de proceso, en la medida en que entiende que el cómo se desarrolla va a determinar la calidad de los resultados obtenidos. Esta filosofía se pretende aplicar también al sistema general de desarrollo y seguimiento del II Plan, que se tiene que poner en marcha de la forma más eficaz e integrada posible mediante el aprovechamiento de las estructuras empresariales ya existentes, pero también creando algunas figuras o grupo de trabajo ad hoc cuando se vea necesario.

En este sentido, se expone a continuación cómo se distribuirán las responsabilidades entre los diferentes órganos de diseño, desarrollo y seguimiento de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

El Equipo de Igualdad

Está compuesto por representantes de SPRI y Capital riesgo, con diferentes niveles de responsabilidad en las organizaciones, incluyendo una representación del Comité de Empresa.

Se recomienda que la composición de la Comisión de Igualdad se revise cada dos años, para fomentar la participación en ella de personas de diferentes departamentos y así ir generando un mayor grado de corresponsabilidad en la gestión de las políticas de igualdad dentro de las organizaciones.

Funciones:

- ✓ Es el órgano de impulso responsable de proponer el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del II Plan.
- ✓ Coordina la elaboración de los planes operativos anuales con los diferentes departamentos implicados en la implementación del II Plan.
- ✓ Implementa directamente las medidas de las cuales es responsable principal.
- ✓ Se encarga de garantizar que las demás personas/departamentos responsables de la implementación avanzan de forma satisfactoria con las tareas de ejecución, ofreciéndoles apoyo directo o contratando externamente el asesoramiento que puedan necesitar.
- ✓ Coordina el sistema de evaluación del II Plan de Igualdad.
- ✓ Realizar tareas de contraste y rendición de cuentas ante el Comité de Dirección y el Consejo de Administración.

Los Equipos de mejora de SPRI

Los equipos de mejora son un elemento muy interesante de trabajo transversal, que involucran a representantes de los diferentes departamentos y en los cuales participan miembros del Equipo de Igualdad.

Funciones:

- ✓ Colaborar con la implementación del II Plan para la igualdad.
- ✓ Aportar ideas y espacios de reflexión para el desarrollo de diferentes medidas del II Plan que tengan un carácter especialmente transversal a varios departamentos.
- ✓ Colaborar con las tareas de seguimiento y evaluación del II Plan

Enlace departamental de Igualdad

Se recomienda la creación de esta figura, para garantizar un mayor flujo de información entre el Equipo de Igualdad y los diferentes departamentos.

Funciones:

- ✓ Colaborar con la implementación del II Plan para la igualdad.
- ✓ Garantizar el flujo de información entre el Equipo de Igualdad y los departamentos
- ✓ Trasladar las dudas y dificultadas encontradas al Equipo de Igualdad
- ✓ Colaborar con las tareas de seguimiento y evaluación del II Plan

- El *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* establece que la elaboración de los diagnósticos de género de la empresa se debe realizar en el seno de una comisión negociadora del Plan de Igualdad. En el caso de SPRI y Capital Riesgo, será el Equipo de Igualdad el encargado de impulsar la realización periódica de diagnósticos de género y de garantizar la participación de representantes del comité de empresa a lo largo del proceso de trabajo.
- Por su lado, el Comité de Dirección se compromete a facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar dichos diagnósticos en relación con las materias enumeradas en el *Real Decreto-ley 6/2019.*
- El Comité de Dirección deberá además inscribir el presente Plan, así como futuras actualizaciones, en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, creado en aplicación del *Real Decreto-ley 6/2019,* como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

PROG I COMPROMISO POLÍTICO

OBJETIVOS	INDICADORES DE PROCESO
1. Seguir consolidando la apuesta política y técnica de SPRI y CR hacia las políticas de igualdad.	❑ Nº de reuniones anuales realizadas por la Comisión de Igualdad y la Comisión de Seguimiento. ❑ Evolución del presupuesto específico para el área de Igualdad durante la implementación del II Plan. ❑ % de brecha salarial detectado en la auditoría salarial según Real Decreto-ley 6/2019. ❑ % de acciones realizadas, parcialmente realizadas y sin ejecutar al final del periodo de implementación del II Plan.

PROG II CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD

OBJETIVOS	INDICADORES DE PROCESO
2. Consolidar la formación específica para la igualdad y aumentar la incorporación del enfoque de género en las actuaciones formativas no específicamente dirigidas a la igualdad.	❑ Nº de horas de formación específica en materia de igualdad de mujeres y hombres impartida anualmente a la plantilla, desagregado por sexo. ❑ Listado de las acciones formativas no específicas de igualdad y que integran la perspectiva de género.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

PROG III ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

OBJETIVOS	INDICADORES DE PROCESO
3. Consolidar la integración de la perspectiva de género en las **estadísticas y los estudios organizacionales**	❑ Nº de herramientas de recogida de información revisadas con criterios de género ❑ Nº de estudios y encuestas realizados internamente o contratados externamente que desagreguen los datos por sexo, y ofrecen pautas de interpretación con perspectiva de género.
4. Incorporar la igualdad en la **comunicación interna y externa.**	❑ Nº de comunicaciones y listado de los soportes comunicativos (memorias, documentos webs, posts en redes sociales, documentos colgados en la intranet, etc.) que hagan visibles los avances realizados en la implementación de la política de igualdad organizacional.
5. Incluir cláusulas para la igualdad **en contratos, subvenciones y convenios**	❑ Documento check-list de apoyo a la elaboración de normativas de programas de ayuda.

PROG IV COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

OBJETIVOS	INDICADORES DE PROCESO
6. Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad a nivel interno y con las instituciones vascas.	❑ % de las reuniones o sesiones de trabajo convocadas por el GTD del Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras del Gobierno Vasco que estén atendidas por miembros del Equipo de Igualdad. ❑ Listado de las personas designadas como enlace de igualdad en cada departamento de SPRI y CR

PROG V PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA

OBJETIVOS	INDICADORES DE PROCESO
7. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales.	❑ % de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de SPRI y CR ❑ % de mujeres y hombres en los Comités de Dirección de SPRI y CR ❑ % de mujeres y hombres en los jurados de procesos selectivos

EJE EMPODERAMIENTO

INDICADORES DE EVALUACIÓN

PROG VI APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	INDICADORES DE PROCESO
8. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección	❑ Nº de cursos de liderazgo ofrecidos internamente o a empresas vascas y que hayan integrado la perspectiva de género en sus contenidos. ❑ Nº y listado de iniciativas promovidas o apoyadas económicamente desde SPRI y CR que busquen fomentar la presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión empresariales.

ORGANIZACIÓN SOCIAL

PROG VII RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

OBJETIVOS	INDICADORES DE PROCESO
9. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.	❑ Nº de acciones de difusión de noticias, eventos e información relevante relativa a promover las políticas de igualdad en el mundo empresarial en la intranet, web y redes sociales. ❑ Nº de personas de la plantilla participantes en la o las acciones formativas relacionadas con la temática de las nuevas masculinidades, desagregado por sexo.
10. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad	❑ Documento de resultados del taller de análisis de la cultura organizacional realizado. ❑ Nº de presentaciones de proyectos o estudios empresariales con perspectiva de género realizadas en el marco del plan formativo anual.

PROG VIII AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

OBJETIVOS	ACCIONES
11. Crear más y mejores empleos	❑ Nº de iniciativas de promoción de las mujeres en el mundo empresarial que se desarrollen en red a nivel local o internacional y donde participen SPRI o CR.
	❑ Nº de proyectos empresariales promovidos por mujeres con el apoyo de SPRI o CR.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

PROG IX SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

OBJETIVOS	INDICADORES DE PROCESO
13. Mejorar la información, investigación y formación sobre la violencia contra las mujeres	❑ Nº de departamentos que hayan participado en el diseño o implementación de una acción de denuncia de la violencia contra las mujeres para la campaña del 25N. ❑ Nº horas de formación especializada sobre violencias machistas y acoso dirigidas a las personas involucradas en la aplicación del procedimiento de resolución de conflictos. ❑ Nº de personas, desagregado por sexo, que hayan participado en sesiones de información sobre el procedimiento de resolución de conflictos.

PROG X DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO

OBJETIVOS	INDICADORES DE PROCESO
14. Garantizar la atención integral a las víctimas de la violencia contra las mujeres	❑ Documento de revisión del procedimiento de resolución de conflictos.

Asesoría especializada:

Oreka sarea

BERDINTASUNA PARTAIDETZA LANKIDETZA | IGUALDAD PARTICIPACIÓN COOPERACIÓN

CONSULTORA HOMOLOGADA EN IGUALDAD POR EMAKUNDE

En colaboración con:

Laura Modonato

GÉNERO - INTERCULTURALIDAD - DESARROLLO

DATOS DE CONTACTO Dominique Saillard / Laura Modonato
oreka@orekasarea.com 658 727 373 www.orekasarea.com