
I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de BEAZ



Índice

1. PROCESO DE NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	3
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	5
4. COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	7
5. CONTENIDOS DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	8
6. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	10
7. I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BEAZ	12
8. ACTUACIONES A DESARROLLAR	14
9. ACTUACIONES A MANTENER	18

1. PROCESO DE NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Con fecha 25 de abril del 2022 en reunión mantenida con la representación legal de las personas trabajadoras, BEAZ constituye la Comisión Negociadora para la elaboración del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en BEAZ, que se forma con las siguientes personas:

- Eneritz Argatxa Izaola, en representación de la entidad.
- Borja López de Gereñu Martínez, en representación de las personas trabajadoras.

Para el desarrollo del I Plan para la igualdad se ha tenido en cuenta la siguiente normativa en materia de planes para la igualdad de mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

También han sido atendidos los siguientes marcos estratégicos forales en materia de igualdad de mujeres y hombres:

- VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Norma Foral de igualdad 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Para la realización del diagnóstico y de la propuesta inicial de I Plan para la igualdad, se ha contado con el apoyo técnico de *ncuentra bila SLU*, consultora homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Finalmente, y con fecha del 25 de abril del 2022, se dio por aprobado por parte de la Comisión Negociadora el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en BEAZ que da origen al presente I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en BEAZ, tal y como refleja el acta pertinente. La aprobación del presente I Plan se da con fecha del 25 de abril del 2022, también por parte de la Comisión Negociadora y debidamente documentado.

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de BEAZ atiende a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad.

El periodo de vigencia es de cuatro años, esto es 2022-2025 sin perjuicio de que deba revisarse en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias: a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes. b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración. e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las tareas de seguimiento de la Comisión pueden implicar también la actualización del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres, en tanto que dicha actualización se considere necesaria. Las medidas del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de BEAZ podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

A la finalización de la vigencia de este I Plan se atenderá, de nuevo, a lo indicado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El presente I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en BEAZ podrá ser modificado o actualizado según lo especificado anteriormente, a la luz de las revisiones que se habrían de hacer en aplicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y dentro de las competencias de la Comisión.

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos de interpretación y aplicación del presente I Plan de Igualdad se someterá a los procedimientos previstos de mediación y arbitraje al efecto en el "Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales - PRECO" del Consejo de Relaciones Laborales.

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El presente I Plan para la igualdad de mujeres y hombres ha contado para su elaboración, como ya se ha descrito, con el correspondiente diagnóstico. Éste ha aportado conclusiones y valoraciones a las que el I Plan habrá de dar respuesta y que se extractan a continuación.

BEAZ dispone de una cultura organizativa basada en la sistematización de los procesos de trabajo en la que la implantación del I Plan para la igualdad seguirá el mismo sistema de gestión que el resto de las líneas de trabajo de la entidad.

Con el actual diagnóstico y elaboración del I Plan para la igualdad, BEAZ ha adoptado una decisión proactiva con respecto al cumplimiento de los requerimientos legales que en materia de igualdad de mujeres y hombres marca la normativa actual para entidades de un tamaño superior. Y, a su vez, muestra su compromiso para que el Plan incorpore también acciones del VI Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres de la Diputación Foral de Bizkaia, así como de la Norma Foral para la igualdad de la misma entidad foral.

Destaca su composición equilibrada por sexos, la escasa segregación ocupacional -únicamente se da en puestos administrativos- y la inexistente segregación vertical o techo de cristal. Contar, además, con un marco de las relaciones laborales estable, conocido y compartido con otras entidades forales, da estabilidad al modelo de gestión de personas y permite que haya prácticas objetivas y sistematizadas.

ÁMBITO INTERNO DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Se da una composición equilibrada de la plantilla. Este hecho tiene un especial valor, en sentido positivo, por el sector económico-empresarial en el que se encuentra BEAZ. Por áreas, se observa feminización en el ámbito administrativo (única área con infrarrepresentación de uno de los dos sexos). También, se da una **composición equilibrada en el ámbito directivo y de coordinación**, no identificándose en el momento actual segregación vertical o techo de cristal.

No se identifican situaciones de discriminación directa ni indirecta en la organización y su funcionamiento en materia de igualdad y se destaca la buena valoración global aportada desde la encuesta de percepción en materia de igualdad.

No se observan sesgos de género en el **acceso** a la entidad ni en el proceso de **formación continua ni en los procesos automáticos de promoción**. Se identifican, además, buenas prácticas que buscan asegurar o minimizar posibles desigualdades, como por ejemplo en el proceso de acceso y provisión.

Se realiza una buena valoración de la política de **conciliación** corresponsable, que tiene como referente la política desarrollada por la DFB en esta materia y que no tiene impacto negativo en el desarrollo profesional de las personas.

Con respecto a la política de seguridad y salud laboral, se da una adecuada prevención de los riesgos asociados al embarazo o a la lactancia, si bien no hay incidencia de este tipo de riesgos en la actividad

de BEAZ. Sin embargo, se puede considerar necesario incorporar la perspectiva de género en los análisis o estudios internos sobre salud laboral, riesgos psicosociales, etc., cuando se realicen. De igual modo, puede ser conveniente reforzar la comunicación de los **mecanismos y herramientas para la prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y/o por razón de sexo**, así como la sensibilización o la formación que se derive de ellos.

La política retributiva es la que peor valoración obtiene en la encuesta de igualdad. Sin embargo, no se identifican prácticas salariales objeto de discriminación directa o indirecta y se constata la aplicación del *Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia y del Instituto Foral de Asistencia Social (código de convenio 48004113011994)*, del que se deriva también el sistema de valoración de puestos aplicado en BEAZ. El análisis de las retribuciones –salario base y conjunto de complementos- no arroja prácticas de desigualdad -se da incluso una brecha favorable para las mujeres tras el cálculo de los promedios de la retribución global de la plantilla, por sexos-. El Registro salarial, así como la Auditoría salarial han sido validadas por el Comité de empresa, incorporando un mayor desglose de las retribuciones por cada uno de los conceptos.

ÁMBITO DEL IMPACTO DE LOS SERVICIOS Y DEL IMPACTO EN LA SOCIEDAD

Como consecuencia del compromiso de BEAZ con la igualdad de mujeres y hombres, se precisa adoptar este compromiso hacia sus propios servicios y programas de manera individualizada y sistematizada, identificando posibles medidas que supongan la inclusión de la perspectiva de género en ellos. Asumiendo el papel tractor que en la sociedad han de adoptar activamente las entidades públicas y, entre ellas, las entidades forales, se considera necesario contar con actuaciones de impacto en la sociedad que supongan un compromiso de la entidad y de su plantilla con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito económico-empresarial de Bizkaia.

Por último, y en lo referido a su política de compras, BEAZ incorpora elementos de cláusulas sociales administrativas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, estando incluyéndose también otro tipo de cláusulas en los pliegos técnicos que actúen como elementos de valoración o con criterios de ejecución en materia de igualdad.

Se da un respeto generalizado por el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en los servicios de BEAZ. Sin embargo, conviene reforzar el uso de un lenguaje no sexista de un modo sistemático y estable en todos ellos y en sus diferentes soportes, documentos y otros elementos comunicativos.

4. COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

COMPOSICIÓN

Se constituye una comisión para el seguimiento y evaluación del Plan en la que toman parte de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Se promueve también la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la Comisión, así como que se tenga formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

- Eneritz Argatxa Izaola, en representación de la entidad.
- Borja López de Gereñu Martínez, en representación de las personas trabajadoras.
- Como personas que podrían sustituir a estas en caso de ausencia, se nombra a Olatza Goitia Urkiaga, en representación de la entidad y Juan Bernardo Arrue Mendizabal, en representación de la plantilla.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan para la igualdad podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quien podrá intervenir con voz pero sin voto.

FUNCIONAMIENTO

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos y tanto ellas como, en su caso, las personas expertas que les asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres se realizará de forma periódica, estimándose la convocatoria de dos reuniones ordinarias al año, pudiéndose convocar de mutuo acuerdo las que se requieran de manera extraordinaria. La evaluación se dará en dos momentos, esto es, a los dos años del inicio de la puesta en marcha del II Plan y a su finalización.

Durante el proceso de seguimiento y evaluación se levantará acta de cada una de las reuniones.

5. CONTENIDOS DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Se desarrollan a continuación los tres ejes en los que se estructura el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de BEAZ:

- Eje I Buen Gobierno
- Eje II Gestión de las personas de BEAZ
- Eje III Impacto en la sociedad de BEAZ desde el marco público foral

El *Eje I Buen Gobierno* incorpora actuaciones necesarias para la sistematización y asentamiento de las políticas de igualdad. Supone un marco de actividades que se encuentran referenciadas también en las estrategias públicas de igualdad -Diputación Foral de Bizkaia, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Gobierno Vasco, entre otras- en sus apartados de Buen Gobierno o Gobernanza en sus respectivas planificaciones estratégicas.

El *Eje II Gestión de las personas* atiende a las áreas temáticas planteadas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Así, se incluyen objetivos y actuaciones para los siguientes contenidos:

- Selección, contratación, formación y promoción profesional.
- Clasificación profesional y política retributiva.
- Condiciones de trabajo (tiempo de trabajo y seguridad y salud laboral)
- Conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El *Eje III Impacto en la sociedad de desde el marco público foral*, por su parte, contiene actividades relacionadas con la responsabilidad social de BEAZ y la necesidad de aportar un referente a la sociedad que pueda ser tractor en materia de igualdad.

Para cada uno de los ejes se establecen objetivos, medidas para la consecución de los citados objetivos e indicadores para el seguimiento y la evaluación, responsables de ejecución y fechas estimadas de realización. Todos los indicadores de seguimiento y evaluación referidos a personas se desglosarán por sexo para facilitar su análisis e impacto, siempre que ello sea posible.

Con respecto a los objetivos a los que atiende el Plan, se enumeran a continuación:

EJES DE ACTUACIÓN
EJE I BUEN GOBIERNO
<ul style="list-style-type: none">• OBJETIVO 1.1.: DESARROLLAR LA PLANIFICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN REQUERIDA PARA EL DESPLIEGUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BEAZ, ASÍ COMO SU SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.• OBJETIVO 1.2.: DESARROLLAR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE PERMITEN UN IMPACTO POSITIVO EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.• OBJETIVO 1.3.: COMUNICAR LOS CONTENIDOS DEL PLAN Y SU IMPLANTACIÓN.
EJE II GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE BEAZ
<ul style="list-style-type: none">• OBJETIVO 2.1.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.• OBJETIVO 2.2.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.• OBJETIVO 2.3.: ATENDER A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS DE BEAZ.• OBJETIVO 2.4.: PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE BEAZ.
EJE III IMPACTO EN LA SOCIEDAD DESDE EL MARCO PÚBLICO FORAL
<ul style="list-style-type: none">• OBJETIVO 3.1.: TOMAR PARTE Y COLABORAR CON LAS ACCIONES DEL VI PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD QUE VAYAN DIRIGIDAS A LAS ENTIDADES FORALES O AL SECTOR PÚBLICO FORAL• OBJETIVO 3.2.: SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y PARA UNA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO-EMPRESARIAL

6. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La entidad se compromete a dotar de todos los medios y recursos requeridos para la implantación, seguimiento y evaluación del I Plan. Se estiman del siguiente modo:

- Mínimo del 5% del total de horas anuales del personal técnico del área de organización asignado para la revisión, seguimiento y actualización del cumplimiento de las líneas de acción para la implantación del Plan de Igualdad.
- Contratación externa (contrato menor) para el asesoramiento en la actualización de políticas y procedimientos a implementar para el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad

Y de igual modo, para el cumplimiento de las funciones relativas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.
- Aportar la información que solicite cualquiera de las partes referida al seguimiento y posible modificación del Plan de Igualdad.

Se emplearán diferentes herramientas para facilitar las tareas de implantación, seguimiento y evaluación. Así, se podrán emplear, entre otras:

- Cronograma anual de acciones (se adjunta tabla orientativa).
- Ficha de seguimiento (se adjunta tabla orientativa).
- Informe de seguimiento (información sobre las actuaciones de cada eje, revisión y actualización de las acciones y del cronograma, si procede).
- Informe de evaluación (información sobre las actuaciones de cada eje, impactos producidos, conclusiones y propuestas, si procede).

CRONOGRAMA (AÑO)		I CUATRIM.	II CUATRIM.	III CUATRIM.
Eje I Buen Gobierno	Acción			
	Acción			
	(...)			
Eje II Gestión de las personas	Acción			
	Acción			
	(...)			
	Acción			
	Acción			

CRONOGRAMA (AÑO)		I CUATRIM.	II CUATRIM.	III CUATRIM.
Eje III Impacto en la sociedad / marco foral	(...)			

Tabla 1: Plantilla cronograma

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN			
Acción			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Indicador asociado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Dificultades para la implantación			
Mejoras producidas			
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción, si la hubiere			

Tabla 2: Plantilla seguimiento

7. I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BEAZ

Se enumeran a continuación el conjunto de objetivos y acciones que componen el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en BEAZ 2022-2025.

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BEAZ
OBJETIVO 1.1.: DESARROLLAR LA PLANIFICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN REQUERIDA PARA EL DESPLIEGUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BEAZ, ASÍ COMO SU SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
Aprobar por parte del Consejo de Dirección el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en BEAZ, que será evaluado a su finalización.
Incluir el I Plan para la igualdad en los Informes anuales de Revisión por la Dirección para facilitar su ejecución, dotándole de los recursos necesarios para su implantación.
Constituir una Comisión seguimiento y evaluación , paritaria, con una dinámica de trabajo de dos reuniones ordinarias al año para el seguimiento, pudiéndose convocar de mutuo acuerdo las que se requieran de manera extraordinaria, y dos momentos de evaluación del I Plan, uno en su punto intermedio y otro a su finalización.
OBJETIVO 1.2.: DESARROLLAR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE PERMITEN UN IMPACTO POSITIVO EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
Incluir sensibilización y formación en materia de Igualdad para la plantilla de BEAZ en el Plan de formación en materia de igualdad. <ul style="list-style-type: none"> - Un uso no sexista del lenguaje - Sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres. - Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de BEAZ.
Adaptar a un uso no sexista del lenguaje las comunicaciones internas y externas de BEAZ. <ul style="list-style-type: none"> o Comunicaciones internas (plan estratégico, plan de gestión, políticas corporativas, puesta en marcha de servicios y proyectos nuevos). o Página web. o Encuestas de satisfacción. o Redes Sociales.
Realizar seguimiento a posibles adecuaciones del Código de conducta (Compliance) que apruebe la DFB en relación a posibles elementos explícitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.
OBJETIVO 1.3.: COMUNICAR LOS CONTENIDOS DEL I PLAN Y SU IMPLANTACIÓN
Crear un espacio en la intranet de BEAZ dedicado a la igualdad de mujeres y hombres para una mejor accesibilidad a documentos y contenidos de interés, siendo actualizado con aquella información que resulte de interés puntualmente.
Informar al conjunto de la plantilla de BEAZ de la existencia del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres.
Desarrollar la Web corporativa de BEAZ para que se incluyan contenidos relacionados con el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres dentro del marco de los ODS y la política de Compliance.
OBJETIVO 2.1.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
Incorporar al manual de acogida de BEAZ aquellos contenidos que faciliten el conocimiento y el acceso al compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, protocolos, etc. de la entidad a las nuevas incorporaciones.

Mantener la vinculación con la formación de las personas en situación de maternidad, paternidad, excedencia u otros permisos o licencias para el cuidado.
OBJETIVO 2.2.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.
Realizar anualmente el Registro Salarial , interpretando aquellas brechas superiores al 25% para cada categoría y concepto salarial, aportando una contextualización o interpretación que haya sido realizada dentro el marco de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad.
Informar anualmente en el seno de la Comisión de seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres, de la evolución de las brechas identificadas.
OBJETIVO 2.3.: ATENDER A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS DE BEAZ
Elaborar anualmente un informe con reporte a la Comisión de Igualdad con información cuantitativa general sobre las principales medidas para la conciliación disfrutadas, desagregada por sexo.
Comunicar internamente las posibles nuevas medidas que para la conciliación se adopten en la propia DFB en relación con el convenio colectivo de aplicación o en relación con normativa nueva en esta materia.
OBJETIVO 2.4.: PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE BEAZ.
Realizar formación específica para las personas implicadas en la aplicación del protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo.
Elaborar un plan de difusión y de accesibilidad al protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo que mejore el conocimiento actual del citado protocolo.
Realizar actuaciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
OBJETIVO 3.1.: TOMAR PARTE Y COLABORAR CON LAS ACCIONES DEL VI PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD QUE VAYAN DIRIGIDAS A LAS ENTIDADES FORALES O AL SECTOR PÚBLICO FORAL
Tomar parte y colaborar con las acciones del VI Plan Foral para la igualdad que vayan dirigidas a las entidades forales o al sector público foral, como por ejemplo actividades formativas y otras que puedan darse.
Aplicar las indicaciones que le sean trasladadas a BEAZ en atención a la acción del VI Plan foral “3.5.1 Elaborar una guía sobre comunicación en igualdad con enfoque interseccional para su aplicación en toda la acción informativa y comunicativa de todos los departamentos y entidades forales.”
Realizar las actividades del VI Plan Foral para la igualdad dirigidas a las sociedades públicas adscritas al Departamento de Promoción Económica , como la “8.1.2. Analizar el impacto de género de los servicios prestados por cada una de las Sociedades Públicas adscritas al Departamento de Promoción Económica.”
Asistir a las convocatorias de la Comisión intradepartamental para la igualdad de mujeres y hombres, y a otras convocatorias que pueda realizar DFB en esta materia.
Incorporar la variable sexo, cuando proceda, en las encuestas de satisfacción y herramientas equivalentes que puedan darse durante la vigencia del presente Plan para la igualdad, para su posterior análisis.
OBJETIVO 3.2.: SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y PARA UNA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO-EMPRESARIAL.

Realizar difusión interna de las campañas institucionales de sensibilización lanzadas desde la Diputación Foral de Bizkaia con motivo del Día Internacional de las mujeres -8 de marzo- y del Día contra la violencia hacia las mujeres -25 de noviembre- y de aquellas otras que pudieran surgir desde la DFB y su Dirección de Igualdad.

Realizar una campaña propia en BEAZ con motivo del Día Internacional de la niña y la mujer en la Ciencia y la Tecnología -11 de febrero- (imagen o cartel para redes sociales, por ejemplo).

8. ACTUACIONES A DESARROLLAR

EJE I. BUEN GOBIERNO

OBJETIVO 1.1.: DESARROLLAR LA PLANIFICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN REQUERIDA PARA EL DESPLIEGUE DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BEAZ, ASÍ COMO SU SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
1. Aprobar por parte del Consejo de Dirección el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres en BEAZ, que será evaluado a su finalización.	Informe de evaluación sí/no	Anual	Dcc. Org.
2. Incluir el I Plan para la igualdad en los Informes anuales de Revisión por la Dirección para facilitar su ejecución, dotándole de los recursos necesarios para su implantación.	Dotación presupuestaria.	Anual	Dcc. Org.
3. Constituir una Comisión seguimiento y evaluación , paritaria, con una dinámica de trabajo de dos reuniones ordinarias al año para el seguimiento, pudiéndose convocar de mutuo acuerdo las que se requieran de manera extraordinaria, y dos momentos de evaluación del I Plan, uno en su punto intermedio y otro a su finalización.	Reuniones mantenidas.	Semestral	Dcc. Org.

OBJETIVO 1.2.: DESARROLLAR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE PERMITEN UN IMPACTO POSITIVO EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
4. Incluir sensibilización y formación en materia de igualdad para la plantilla de BEAZ en el Plan de formación en materia de igualdad. - Un uso no sexista del lenguaje - Sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres.	Nº personas formadas	2022 (después incorporarlo en el Plan de Acogida)	Dcc. Org.

OBJETIVO 1.2.: DESARROLLAR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE PERMITEN UN IMPACTO POSITIVO EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

- Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de BEAZ.			
5. Adaptar a un uso no sexista del lenguaje las comunicaciones internas y externas de BEAZ. <ul style="list-style-type: none"> ○ Comunicaciones internas (plan estratégico, plan de gestión, políticas corporativas, puesta en marcha de servicios y proyectos nuevos). ○ Página web. ○ Encuestas de satisfacción. ○ Redes Sociales 	Nº de incidencias en el lenguaje identificadas en comunicaciones internas y externas	Anual	Eq. Com.

OBJETIVO 1.3.: COMUNICAR LOS CONTENIDOS DEL I PLAN Y SU IMPLANTACIÓN

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
6. Crear un espacio en la intranet de BEAZ dedicado a la igualdad de mujeres y hombres para una mejor accesibilidad a documentos y contenidos de interés, siendo actualizado con aquella información que resulte de interés puntualmente.	Site creado	2022	Equipo de calidad
7. Informar al conjunto de la plantilla de BEAZ de la existencia del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres.	Nº personas alcanzadas	2022	Dcc. Org.
8. Desarrollar la Web corporativa de BEAZ para que se incluyan contenidos relacionados con el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres dentro del marco de los ODS y la política de Compliance.	Contenidos nuevos incorporados	Cada 4 años	Eq. Com.

EJE II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE BEAZ

OBJETIVO 2.1.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
9. Incorporar al manual de acogida de BEAZ aquellos contenidos que faciliten el conocimiento y el acceso al compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, protocolos, etc. de la entidad a las nuevas incorporaciones.	Manual actualizado	2022	Dcc. Org.

OBJETIVO 2.2.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y EN LA POLÍTICA RETRIBUTIVA.

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
10. Realizar anualmente el Registro Salarial , interpretando aquellas brechas superiores al 25% para cada categoría y concepto salarial, aportando una contextualización o interpretación que haya sido realizada dentro el marco de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad.	Desarrollo del registro anual	Anual	Dcc. Org.
11. Informar anualmente en el seno de la Comisión de seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres, de la evolución de las brechas identificadas.	Acta de seguimiento	Anual	Dcc. Org.

OBJETIVO 2.3.: ATENDER A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS DE BEAZ

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
12. Elaborar anualmente un informe con reporte a la Comisión de Igualdad con información cuantitativa general sobre las principales medidas para la conciliación disfrutadas, desagregada por sexo.	Nº de mujeres y hombres que disfrutan de medidas de conciliación sobre el total de mujeres y hombres	Anual	Dcc.Org

EJE III. IMPACTO EN LA SOCIEDAD DESDE EL MARCO PÚBLICO FORAL

OBJETIVO 3.1.: TOMAR PARTE Y COLABORAR CON LAS ACCIONES DEL VI PLAN FORAL PARA LA IGUALDAD QUE VAYAN DIRIGIDAS A LAS ENTIDADES FORALES O AL SECTOR PÚBLICO FORAL

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
13. Tomar parte y colaborar con las acciones del VI Plan Foral para la igualdad que vayan dirigidas a las entidades forales o al sector público foral, como por ejemplo actividades formativas y otras que puedan darse.	Nº actuaciones secundarias	Continua	Dcc. Org
14. Aplicar las indicaciones que le sean trasladadas a BEAZ en atención a la acción del VI Plan foral “3.5.1 Elaborar una guía sobre comunicación en igualdad con enfoque interseccional para su aplicación en toda la acción informativa y comunicativa de todos los departamentos y entidades forales.”	Nº de incidencias en el lenguaje identificadas en comunicaciones internas y externas	2022	Eq. Com.
15. Realizar las actividades del VI Plan Foral para la igualdad dirigidas a las sociedades públicas adscritas al Departamento de Promoción Económica , como la “8.1.2. Analizar el impacto de género de los servicios prestados por cada una de las Sociedades Públicas adscritas al Departamento de Promoción Económica.”	Nº servicios prestados analizados	2022	Dcc. Op
16. Incorporar la variable sexo, cuando proceda, en las encuestas de satisfacción y herramientas equivalentes que puedan darse durante la vigencia del presente Plan para la igualdad, para su posterior análisis.	Nº de formularios adaptados	Continuo	Eq. Com.

9. ACTUACIONES A MANTENER

Se muestran a continuación las acciones del Plan para la igualdad de mujeres y hombres que ya venían desarrollándose en períodos previos a la concreción del presente Plan. Seguirán siendo acciones a llevarse a cabo en los años de vigencia del Plan.

Eje	Objetivo	Acción	Indicador	Fecha
EJE I. BUEN GOBIERNO	OBJETIVO 1.2.: DESARROLLAR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE PERMITEN UN IMPACTO POSITIVO EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	Realizar seguimiento a posibles adecuaciones del Código de conducta (Compliance) que apruebe la DFB en relación a posibles elementos explícitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.	• N° actualizaciones	Cuando proceda
EJE II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE BEAZ	OBJETIVO 2.1.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	Mantener la vinculación con la formación de las personas en situación de maternidad, paternidad, excedencia u otros permisos o licencias para el cuidado.	• N° personas objeto de comunicaciones	Cuando proceda
	OBJETIVO 2.3.: ATENDER A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS DE BEAZ	Comunicar internamente las posibles nuevas medidas que para la conciliación se adopten en la propia DFB en relación con el convenio colectivo de aplicación o en relación con normativa nueva en esta materia.	• N° actualizaciones	Cuando proceda
	OBJETIVO 2.4.: PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE BEAZ.	Realizar formación específica para las personas implicadas en la aplicación del protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo.	• N° personas formadas • N° horas de formación	Cuando proceda

Eje	Objetivo	Acción	Indicador	Fecha
	OBJETIVO 2.4.: PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE BEAZ.	Elaborar un plan de difusión y de accesibilidad al protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo que mejore el conocimiento actual del citado protocolo.	<ul style="list-style-type: none"> • N° actuaciones • N° personas destinatarias 	Cuando proceda
	OBJETIVO 2.4.: PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE BEAZ.	Realizar actuaciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • N° actuaciones • N° personas destinatarias 	Cuando proceda
EJE III. IMPACTO EN LA SOCIEDAD DESDE EL MARCO PÚBLICO FORAL	OBJETIVO 3.2.: SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y PARA UNA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO-EMPRESARIAL.	Realizar difusión interna de las campañas institucionales de sensibilización lanzadas desde la Diputación Foral de Bizkaia con motivo del Día Internacional de las mujeres - 8 de marzo- y del Día contra la violencia hacia las mujeres - 25 de noviembre- y de aquellas otras que pudieran surgir desde la DFB y su Dirección de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • N° actuaciones • N° personas destinatarias 	Marzo Noviembre
	OBJETIVO 3.2.: SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y PARA UNA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES EN EL ÁMBITO ECONÓMICO-EMPRESARIAL.	Realizar una campaña propia en BEAZ con motivo del Día Internacional de la niña y la mujer en la Ciencia y la Tecnología -11 de febrero- (imagen o cartel para redes sociales, por ejemplo).	<ul style="list-style-type: none"> • N° actuaciones • N° personas destinatarias 	Febrero

Eneritz Argatxa Izaola

Borja López de Gereñu Martínez

*En representación de la entidad**En representación de las personas trabajadoras*