
II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de BEAZ



Índice

1. PROCESO DE NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	3
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	6
4. COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
5. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	10
6. CONTENIDOS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	11
7. II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BEAZ	13

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

Con fecha 18/12/2025, en reunión mantenida con la representación legal de las personas trabajadoras, BEAZ constituye la Comisión Negociadora para la elaboración del II 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 Guereñu Martínez, en representación de las personas trabajadoras.

Para el desarrollo del II 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:

- VII Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de la Diputación Foral de Bizkaia (2025-2029)
- 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 II 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 10 de julio de 2026, 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 II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en BEAZ, tal y como refleja el acta pertinente. En misma fecha, se aprueba también el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres.

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II 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 julio 2026-julio 2030 sin perjuicio de que deba revisarse en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias: a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes. b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración. e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las tareas de seguimiento de la Comisión pueden implicar también la actualización del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres, en tanto que dicha actualización se considere necesaria. Las medidas del II 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 II 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 II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de BEAZ podrá ser modificado o actualizado 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.

El procedimiento que se seguirá para adoptar las actualizaciones o modificaciones pertinentes será el siguiente:

- Cualquiera de las partes que componen la Comisión de Seguimiento podrá convocar una reunión extraordinaria para iniciar el proceso de actualización o modificación, sin perjuicio de que esta necesidad se observe en una reunión ordinaria de seguimiento. En este caso, no sería necesario convocar de manera extraordinaria a la Comisión, quedando reflejada en el acta la solicitud para

iniciar la actualización o modificación del plan vigente. Todas las comunicaciones tanto de la solicitud de convocatoria extraordinaria, así como de la convocatoria misma, se realizarán por mail o dejarán constancia en las actas pertinentes.

- Por acuerdo de las partes adoptado en el plazo de tres meses desde la solicitud de cualquiera de las partes en reunión ordinaria o extraordinaria, se procederá al inicio del proceso de actualización o modificación en un tiempo máximo de dos meses. El plazo para llevar a cabo la negociación del nuevo plan actualizado será el mismo que contempla el artículo 4 del RD 901/2020 y el procedimiento de negociación atenderá a lo indicado en el artículo 5 del RD 901/2020. Durante el tiempo de negociación, se considerará vigente el Plan actual.

Si no se diera acuerdo de las partes para la adecuación o modificación en el plazo de tres meses desde la solicitud de cualquiera de las partes en reunión ordinaria o extraordinaria, ambas partes acuerdan que la solución de conflictos de interpretación y aplicación del presente II 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 II 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 II Plan habrá de dar respuesta y que se extractan a continuación.

BUEN GOBIERNO

- BEAZ dispone de una cultura basada en la sistematización de los procesos de trabajo. La implantación del II Plan de igualdad seguirá el mismo sistema de gestión y de seguimiento que ha tenido el I Plan, así como el resto de las líneas transversales de trabajo de la entidad.
- Obligación por incorporar al II Plan para la igualdad de BEAZ aquellas acciones en las que podrá verse involucrada o convocada por el VII Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres.
- También conveniencia por incorporar al II Plan aquellas cuestiones de la Norma Foral para la igualdad que le sean de aplicación.
- Para ello, habrá de mantenerse la Comisión para el seguimiento y evaluación del II Plan para la igualdad de BEAZ que atienda a las exigencias legales –principalmente, la composición paritaria de la Comisión y la sistematización del trabajo anual de seguimiento, que puede centrarse en dos sesiones de trabajo anuales y una evaluación intermedia y final del II Plan, y con formación y/o apoyo externo experto-.
- Si bien durante el I Plan se realizó una tarea relevante por revisar y adecuar los canales externos de comunicación a un uso no sexista de éstos, habrá de mantenerse una la revisión previa de todas las informaciones que vayan a publicarse con respecto a los servicios y programas de BEAZ.

BUEN GOBIERNO E IMPACTO EN LA SOCIEDAD

- La política de contratación de BEAZ incorpora elementos de cláusulas sociales administrativas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres. En el momento actual, no se han dado nuevos desarrollos de estas cláusulas que, en líneas generales, atiende a lo indicado por DFB en esta materia.
- Como ya se ha comentado, se da un respeto generalizado por el uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la propia descripción y despliegue de 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.
- En atención a las diferentes acciones del VII que tienen que ver con la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y programas prestados por los diferentes departamentos forales, el Departamento de Promoción Económica podrá implicar a BEAZ en la ejecución de

dichos compromisos. También BEAZ podrá ser interpelada para incorporar la perspectiva de género en su relación con terceras partes u otros grupos de interés.

ÁMBITO INTERNO DE GESTIÓN DE PERSONAS

- Se da una composición equilibrada de la plantilla (el 57% son mujeres y el 43% son hombres). 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).
- Los cambios organizativos dados en los últimos ejercicios han supuesto que no se dé una composición equilibrada en el ámbito directivo, si bien la Dirección General sigue desarrollándose por parte de una mujer. En el ámbito de coordinación, que es el siguiente nivel organizativo, se da una fuerte feminización, siendo mujeres el 78% de los puestos de Coordinación.
- No se identifican situaciones de discriminación directa ni indirecta en la organización y en las políticas de gestión de su plantilla.
- No se observan sesgos de género en la formación continua ni en los procesos automáticos de promoción que pudieran darse.
- Se realiza una buena valoración de la política de conciliación corresponsable, que tiene como referente la política desarrollada por la DFB en esta materia. Conciliación y flexibilidad parecen no tener impacto negativo en el desarrollo profesional de las personas.
- En materia retributiva, se ha dado un descenso progresivo de la brecha salarial de los importes anualizados y normalizados, estando en el momento actual en el 8%. No se identifican conceptos salariales que generen brecha salarial por una aplicación inadecuada de los mismos (discriminación directa o indirecta). 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).
- Si bien se da un uso no sexista de la comunicación de un modo generalizado, ha de mantenerse la revisión de los soportes documentales internos y externos de BEAZ. Se observa la necesidad de recordar el uso no sexista del lenguaje para una aplicación sistemática de éste.
- 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 da 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.
- Durante la ejecución del I Plan para la igualdad se han desarrollado diferentes mecanismos para la prevención y actuación frente a casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como

sensibilización, formación, infografías en las instalaciones de la entidad, etc. Se cuenta con un Protocolo propio que sigue las indicaciones planteadas desde DFB. No se ha tenido activar el protocolo por comunicaciones o denuncias.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La política salarial de BEAZ atiende a lo indicado en *Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Diputación Foral de Bizkaia y del Instituto Foral de Asistencia Social (código de convenio 48004113011994)*.

La aplicación del sistema en BEAZ guarda las simetrías propuestas por el sistema analítico salarial aportado por el citado Convenio, habiendo tenido diferentes actualizaciones progresivas, fruto de la negociación colectiva, que no ha alterado esta valoración de puestos de trabajo.

Entrando en la propia valoración de la política retributiva, se destaca el cumplimiento del marco salarial descrito, que es conocido por su personal a través del Convenio y cumplido por la entidad. Las diferencias detectadas no derivan de diferencias formales en las tablas salariales o criterios retributivos establecidos subjetivamente por la empresa. En el momento actual se está desarrollando una actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo que determinará el posible recorrido retributivo de las personas dentro de BEAZ -el marco retributivo sigue siendo el aportado por el Convenio, y se está contando con la participación de la Representación legal de la plantilla-.

Se recomienda, por ello, que en los próximos ejercicios en los que se encontrará vigente el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres para BEAZ se mantenga el seguimiento a la situación retributiva de la empresa y a las nuevas contrataciones y posibles promociones que puedan darse.

- Vigilando que la brecha de los importes de los salarios base y complementos no obedezca a diferentes asignaciones de salario realizadas por la entidad.
- Identificando los diferentes complementos salariales y percepciones extrasalariales que generen brecha salarial, y las causas que generan esas brechas.

4. COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

COMPOSICIÓN

Se constituye una comisión para el seguimiento y evaluación del II Plan en la que toman parte de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Se promueve la composición equilibrada entre mujeres y hombres, así como que se disponga de formación o apoyo especializado:

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

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del II 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 II 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 II 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. 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 II 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).

6. CONTENIDOS DEL II 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

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 (VII Plan foral y Norma foral de igualdad), Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Gobierno Vasco, entre otras- en sus apartados de Buen Gobierno o Gobernanza en sus respectivas planificaciones estratégicas (del Eje I Buen Gobierno, del VII Plan Foral, por ejemplo). También se encontrarán en este eje las actividades relacionadas con el impacto en la sociedad de BEAZ desde el marco público foral.

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.

También en este Eje II Gestión de las personas se incorporan objetivos relacionados con el Eje III Igualdad en el Desarrollo Sostenible y Eje IV Vidas libres de violencia machista contra las mujeres del VII Plan Foral.

Para cada uno de estos dos grandes bloques temáticos 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 II Plan, se enumeran a continuación:

EJES DE ACTUACIÓN
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. • OBJETIVO 1.2.: DESARROLLAR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS QUE PERMITEN UN IMPACTO POSITIVO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA GESTIÓN Y CULTURA DE BEAZ, ATENDIENDO AL MARCO PÚBLICO FORAL. • OBJETIVO 1.3.: IMPACTAR EN EL CONTEXTO CERCANO DE BEAZ A TRAVÉS DE LA INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y TRACCIÓN DE OTROS GRUPOS DE INTERÉS.
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. • 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 AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA DEFINICIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL • OBJETIVO 2.4.: ATENDER A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS DE BEAZ. • OBJETIVO 2.5.: PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE BEAZ.

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

Se enumeran a continuación el conjunto de objetivos y acciones que componen el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en BEAZ 2026-2030.

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 II 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 II 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. Mantener 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 II 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 DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA GESTIÓN Y CULTURA DE BEAZ, ATENDIENDO AL MARCO PÚBLICO FORAL.

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
4. Informar al conjunto de la plantilla de BEAZ de la existencia del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres.	Nº personas alcanzadas	2026	Dcc. Org.
5. Mantener en la Web corporativa de BEAZ el contenido del 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.
6. Mantener el espacio en la intranet de BEAZ dedicado a la igualdad de mujeres y hombres para una mejor accesibilidad a documentos y contenidos de interés,	Site creado	Anual	Equipo de calidad

siendo actualizado con aquella información que resulte de interés puntualmente.			
7. 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. 8. - Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de BEAZ.	Nº personas formadas	2026 2027 2029	Dcc. Org.
9. Mantener la revisión y adaptación a un uso no sexista del lenguaje las comunicaciones internas y externas de BEAZ, dando cumplimiento a la acción 1.2.1.33 del VII Plan Foral. - o Página web. - o Informaciones sobre programas y servicios nuevos. - o Comunicaciones internas (plan estratégico, plan de gestión, políticas corporativas). - o Encuestas de satisfacción. - o Redes Sociales.	Nº de incidencias en el lenguaje identificadas en comunicaciones internas y externas	Anual	Eq. Com.
10. Mantener la 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.	Nº actuaciones Nº personas destinatarias	Anualmente (marzo y noviembre)	Dcc. Org.
11. Mantener el seguimiento a posibles adecuaciones del sistema de Compliance derivadas de DFB en relación a posibles elementos explícitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo u otras situaciones de discriminación relacionadas con el sistema sexo/género.	Nº actualizaciones	Cuando proceda	Dcc. ORg.
12. Atender a las actuaciones derivadas del VII Plan Foral que se dirijan al Sector Público Foral: • Recibir la asistencia técnica en materia de igualdad que ofrezca DFB a las entidades del Servicio Público Foral, en atención a la acción 1.2.1.37 del VII Plan Foral. • Tomar parte en las acciones formativas orientadas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las entidades del Sector Público Foral, en atención a la acción 1.1.1.10 del VII Plan Foral.	Nº actuaciones en las que se toma parte	Anual (cuando proceda)	Dcc. Org.

13. Colaborar con las acciones transversales que en materia de igualdad de mujeres y hombres afectan al conjunto de departamentos de DFB y que se recogen en el VII Plan Foral: • Generar conocimiento específico sobre la situación de mujeres y hombres en los ámbitos propios de competencia y acción de los departamentos forales, en atención a la acción 1.2.1.4 del VII Plan Foral. • Integrar indicadores de género en las herramientas de seguimiento y evaluación de programas y servicios de los departamentos forales, en atención a la acción 1.2.1.5 del VII Plan Foral. • Propiciar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades públicas que se generen desde los departamentos (jornadas, eventos, etc.), en atención a la acción 1.2.1.11 del VII Plan Foral. • Analizar los programas y servicios para evitar posicionar a las mujeres en situación de vulnerabilidad, en atención a la metodología y formación que ofrezca la DFB para ello según lo recogido en la acción 1.3.4.2 del VII Plan Foral.	Nº de actuaciones desarrolladas	Anual (cuando proceda)	Dcc. Org.
14. Para el desarrollo del Eje II Empoderamiento de feminista del VII Plan Foral, colaborar con las actuaciones del Departamento de Promoción Económica: • Promover la presencia de mujeres en sectores masculinizados, competencia del Departamento de Promoción Económica, en atención a la acción 2.1.1.2 del VII Plan Foral. • Impulsar el empoderamiento y la visibilidad de las mujeres en el ámbito empresarial, competencia del Departamento de Promoción Económica, en atención a la acción 2.1.1.3 del VII Plan Foral. • Impulsar el emprendimiento de mujeres y su presencia en el ámbito empresarial, competencia del Departamento de Promoción Económica, en atención a la acción 2.1.1.4 del VII Plan Foral.	Nº de actuaciones desarrolladas	Anual (cuando proceda)	Dcc. Org.

OBJETIVO 1.3.: IMPACTAR EN EL CONTEXTO CERCANO DE BEAZ A TRAVÉS DE LA INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y TRACCIÓN DE OTROS GRUPOS DE INTERÉS.

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
15. Colaborar con las acciones transversales que se deriven de DFB para un mayor impacto en diferentes grupos de interés y que se recogen en el VII Plan Foral: • Aplicar las indicaciones de la guía para la introducción de cláusulas de igualdad en las subvenciones que se	Nº de actuaciones desarrolladas	Anual (cuando proceda)	Dcc. Org.

elabore desde la Dirección General de Igualdad y el Departamento de Hacienda y Finanzas, en atención a la acción 1.2.1.17 del VII Plan Foral. Facilitar la incorporación de la perspectiva de género en los convenios de colaboración, en atención a la metodología y formación que ofrezca la Dirección General de Igualdad, en atención a la acción 1.2.1.18 del VII Plan Foral.			
16. Mantener las cláusulas sociales en la contratación relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.	Nº contratos con cláusulas incluidas	Anual	Dcc. Org.

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.
17. Mantener en el 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.	Nº nuevas incorporaciones con acceso al manual de acogida	Anual	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.
18. 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.
19. 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.
20. Atender a la nueva normativa que en materia de igualdad retributiva se espera que sea de aplicación próximamente: Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.	Aplicación de novedades sí/no	Cuando proceda	Dcc. Org.

OBJETIVO 2.3.: ATENDER AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA DEFINICIÓN DE LAS **CONDICIONES DE TRABAJO** Y EN MATERIA DE **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
21. Incluir la variable sexo e interpretar con perspectiva de género los resultados aportados por los estudios internos que se realicen en BEAZ en materia de seguridad y salud laboral -riesgos específicos para la salud física, estudios de clima, de riesgos psicosociales...-, cuando la participación de la plantilla sea significativa y permita su análisis.	Estudios con perspectiva de género sí/no.	Cuando proceda	Dcc. Org.

22. Informar a la plantilla sobre las medidas de protección para las mujeres en situación de violencia de género que pudiera haber en su plantilla.	Información sí/no Nº personas alcanzadas	2027	Dcc. Org.
23. Dar cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, concretando las medidas planificadas propuestas en el Anexo 1 del citado Real Decreto.	Medidas planificadas sí/no.	2026 2027	Dcc. Org.

OBJETIVO 2.4.: ATENDER A LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS DE BEAZ

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
24. Mantener el informe anual 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 disfrutaban de medidas de conciliación sobre el total de mujeres y hombres	Anual	Dcc. Org.

OBJETIVO 2.5.: PREVENIR Y ACTUAR FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE BEAZ.

Acción	Indicador	Fecha	Rble.
25. Mantener las actuaciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y de difusión sobre la existencia del Protocolo	Nº actuaciones Nº personas destinatarias	Anual	Dcc. Org.

Eneritz Argatxa Izaola

En representación de la entidad

Borja López de Guereñu Martínez

En representación de las personas trabajadoras