



Bidasoa activa  
Bidasoa bizirik



# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES y HOMBRES DE BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK

INDICE

	Página
1.- INTRODUCCIÓN	3
1.1. ¿En qué consiste un plan de igualdad?	
2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO DEL PLAN	4-7
2.1. Marco conceptual	
3. LINEAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN	8 - 10
3.1. Gestión del plan de igualdad	
3.2. Estructura del plan de igualdad	
4. RESULTADOS ESPERADOS (Indicadores de resultado)	11,12
4.1. Resultados a nivel interno: gestión de personas y procesos	
4.2. Resultados a nivel externo: prestación de servicio	
4.3. indicadores de proceso	
5. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PLAN	13-15
Tablas para la valoración	
PLAN DE IGUALDAD: ACCIONES, CRONOGRAMAS E INDICADORES	1-19*
6.- COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD	20,21*
GLOSARIO DE TÉRMINOS	22-24*

\*A partir de las hojas horizontales, pagina 1.

## 1. Introducción

La entidad BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK tras finalizar su proceso diagnóstico de igualdad, encaminado a recoger información sobre la situación de su organización, así como de las mujeres y hombres que la componen, en relación con cuestiones establecidas como estratégicas desde las políticas de Igualdad, ha desarrollado su primer **Plan para la Igualdad de mujeres y hombres**, basándose en los resultados obtenidos en dicho diagnóstico.

Para garantizar la utilidad del Plan de Igualdad, se han tenido en cuenta las conclusiones del diagnóstico, fundamentalmente aquellos aspectos que son necesarios mejorar y aquellos que son necesarios sistematizar a pesar de ya venirse realizando de un modo informal.

El Plan tendrá un carácter estratégico, que marcará las líneas de trabajo en Bidasoa Activa – Bidasoa Bizirik a lo largo de los cuatro años de vigencia, articulados en 7 áreas, que contendrán a su vez los objetivos estratégicos que establecerán los aspectos prioritarios en los que intervenir, es decir, un total de 17 áreas de intervención. Se concretarán acciones de intervención, orientadas al logro de los objetivos propuestos, y una batería de indicadores de evaluación que permitan evaluar su grado de implantación y su impacto en la empresa.

En definitiva, el Plan de Igualdad tratará de ser un instrumento práctico que oriente la actividad de la entidad en materia de igualdad garantizando la participación de todas las personas que forman parte de esta y fomentando prácticas e intervenciones adaptadas a las necesidades e intereses de las mujeres y hombres que conforman la misma (tanto como personas trabajadoras como a las personas usuarias de los distintos servicios que presta).

### 1.1 ¿En qué consiste un Plan de Igualdad?

Los Planes par la Igualdad son marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. El objetivo de estos es abrir un proceso en las organizaciones, una línea de trabajo estable, que permita lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Para la consecución de ese objetivo, este Plan de Igualdad fija las estrategias que Bidasoa Activa – Bidasoa Bizirik va a poner en marcha y tiene las siguientes características:

- ❖ Objetivos estratégicos y concretos para lograr en relación con la igualdad.
- ❖ Acciones/actividades a desarrollar para lograr dichos objetivos, así como los medios necesarios.
- ❖ Seguimiento de los objetivos fijados y sistemas eficaces para su evaluación.

## 2.- Marco conceptual y normativo del plan.

El marco normativo sobre el que se articula este Plan de Igualdad de lo marca la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* de la CAE y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo recogido en el *VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Las dos leyes anteriores enumeran, entre otras, las obligaciones legales que tienen las organizaciones en materia de igualdad.

	<i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>
Ámbito	Comunidad Autónoma de Euskadi	Estado Español
Igualdad de trato e igualdad de oportunidades	Art. 3	Art. 3,5

Así, en primer lugar, las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y por ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- **Igualdad de trato:** se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.
  - a. Existirá **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.
  - b. Existirá **discriminación indirecta** cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo
- **Igualdad de oportunidades:** los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

	<i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>
Ámbito	Comunidad Autónoma Vasca	Estado Español
Planes para la Igualdad	Art. 40	Art. 45*,46*,47,49

*\*Estos artículos han sido recientemente modificados por 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*

Por otro lado, la legislación autonómica y estatal establece la necesidad de elaborar e implantar **Planes de Igualdad**, y la estatal, además, indica su definición, las materias sobre las que tiene que incidir y la obligatoriedad de inscribirlos en el Registro de Planes de Igualdad de Empresas (artículo 46). Estas dos últimas cuestiones han sido introducidas por el reciente Real Decreto-Ley, 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*, además de la obligatoriedad de que todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras tengan un Plan de Igualdad.

Bidasoa Activa tiene en la actualidad 39 personas empleadas. A pesar de no cumplir con la obligatoriedad de realizar un Plan para la Igualdad por el número de personas trabajadoras, como sociedad pública que es, ha adoptado el compromiso de elaborar un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres, así como de elaborar y aplicar el Plan de Igualdad. Este compromiso es además, constituye un compromiso de cambio de la realidad de su organización de desigualdad de mujeres y hombres existentes.

	<i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>
Ámbito	Comunidad Autónoma Vasca	Estado Español
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Art. 43	Art. 48

La presencia de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación más patente de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad. Es necesario por tanto articular vías efectivas y prácticas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco propio de cada entidad o empresa. En este sentido, todas las recomendaciones internacionales y europeas, además de la legislación estatal, indican que

definir e implantar una política contra el acoso sexual y por razón de sexo es un instrumento clave para dar solución a las

quejas y/o denuncias que se presenten.

En el caso de Bidasoa Activa se plantea realizar un protocolo de actuación y que se enmarca en la política de prevención de riesgos psicosociales. Tiene como objetivo, tal y como recomienda Emakunde, que se elimine o reduzca en lo posible el riesgo laboral de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, y que, como consecuencia, la aplicación del protocolo se aplique de forma excepcional cuando las medidas preventivas hayan fallado.

## 2.1. Marco conceptual

Como se ha desarrollado en el marco normativo, el I Plan para la Igualdad de Bidasoa Activa tiene como fin la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres y los hombres que trabajan dentro de cada organización.

### ➡ IGUALDAD FORMAL E IGUALDAD REAL

Cuando hablamos de igualdad en la situación actual es necesario aclarar dos conceptos: la igualdad formal y la igualdad real.

En el anterior apartado (marco normativo) se ha desarrollado la igualdad formal, es decir, son el conjunto de leyes, normas y directrices de las instituciones y de las entidades que promueven la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, esta realidad normativa no implica una igualdad real, es decir, una ausencia total de discriminación basada en el sexo de la persona.

La práctica ha demostrado que, a pesar de toda la normativa que reconoce esta igualdad, las mujeres y los hombres ocupan posiciones sociales diferentes y que tienen necesidades y experiencias diferentes, por lo que no bastará únicamente con tratarles de la misma forma, sino que habrá que diseñar políticas y medidas tendentes a corregir las situaciones de desigualdad que se dan en cada posición. A esto se le llama Igualdad de oportunidades

### ➡ ACCIONES POSITIVAS

Se trata de medidas correctoras que tienen como objetivo promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Son medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades por razón de sexo que existen en los diferentes ámbitos de la vida.

**La acción positiva consiste en una estrategia que favorece a quienes parten con desventaja, para que alcancen el nivel de quienes lleven ventaja, y así llegar a una igualdad de oportunidades. Es decir, inciden en el punto de partida, pero, por sí solas, no garantizan el resultado.**

## ➔ MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cuando se habla de incorporar la perspectiva de género o la aplicación del mainstreaming, se refiere a un proceso en el que se evalúan las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluyendo legislaciones, políticas, programas o áreas y en todos los niveles.

Este enfoque no se limita a desarrollar medidas específicas orientadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres (como es el caso de las acciones positivas), sino que es una estrategia que busca complementar las políticas específicas de igualdad que ya existan, pero a través de una óptica global.

Incorporar la perspectiva de género en este Plan de igualdad supone tener en cuenta durante todo el proceso:

- › Que existen relaciones de género, y por lo tanto de desigualdad entre mujeres y hombres, así como estereotipos que adscriben comportamientos, características o expectativas diferenciadas a cada uno de los sexos.
- › Redefinir esas relaciones de género, visibilizando la realidad de las mujeres, considerando sus necesidades e intereses y revalorizando sus aportaciones a la sociedad
- › Que existe un orden social basado en una distribución desigual del trabajo y del poder que, material y simbólicamente, resulta lesivo para las mujeres.

### 3.- Líneas estratégicas de plan

#### 3.1. Gestión del Plan de igualdad

La responsabilidad de la ejecución y evaluación del plan de Igualdad de Bidasoa Activa será de las personas trabajadoras de la empresa. En este sentido, se ha constituido una Comisión de Igualdad que será la responsable de dinamizar y garantizar el correcto seguimiento de las acciones planteadas en el Plan de igualdad de la empresa.

#### COMISIÓN DE IGUALDAD

##### Funciones

- ✚ Coordinar la implementación de los objetivos, acciones del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bidasoa Activa
- ✚ Gestionar los objetivos, concretando responsabilidades y planteando o sugiriendo herramientas y metodologías adecuadas para ello.
- ✚ Elaborar el Plan operativo anual y el Informe de evaluación.
- ✚ Realizar el seguimiento del Plan.
- ✚ Controlar el grado de cumplimiento de lo planificado, detectar nuevas áreas de mejora.
- ✚ Realizar una interlocución permanente entre las distintas áreas de la organización en materia en cuestiones de género.
- ✚ Proponer nuevas iniciativas y líneas de acción para un más amplio desarrollo del Plan de Igualdad.
- ✚ Seguimiento de las medidas que recoge el Plan de Igualdad.
- ✚ Elaborar propuestas y establecer pautas en materia de igualdad.
- ✚ Detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo en la entidad (directamente o a través de quejas de personas de la plantilla).
- ✚ Detectar necesidades emergentes y proponer nuevas medidas correctoras.

Tramitar la obtención del reconocimiento de entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres, que otorga EMAKUNDE. Así como renovar el distintivo una vez que este plan de igualdad pierda su vigencia.



## Proceso de trabajo

Semestralmente	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Reunión de seguimiento del plan de igualdad</li><li>▪ Análisis de las aportaciones planteadas en el buzón de sugerencias o similar (Acción 1.2.1)</li></ul>
Último trimestre del año	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Elaboración de la programación operativa del siguiente año, modificando o incorporando nuevas acciones al plan en caso de considerarlas pertinentes.</li></ul>
Anualmente	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Elaboración de la memoria del plan operativo correspondiente, indicando las acciones llevadas a cabo y la valoración de las mismas, así como, en el caso de acciones que se deciden posponer, indicando los motivos por los que se decide posponer dichas acciones en el tiempo.</li><li>▪ Reunión de evaluación del plan de igualdad</li></ul>

### 3.2. Estructura del Plan de igualdad

En esta sección se recogen las líneas estratégicas del Plan para los siguientes cuatro años (2020/2023), los objetivos y las acciones. Las líneas estratégicas, así como las acciones, están divididas en 7 áreas estratégicas, con un total de 17 acciones.

Las acciones que se desarrollarán durante cada uno de los años se acordarán en la Comisión de Igualdad y deberán ser aprobadas por la Dirección de la empresa. El presupuesto previsto en cada año para llevar a cabo las acciones del Plan será comunicado a la Comisión de Igualdad.

Las áreas estratégicas en base a las cuales se plantean los objetivos correspondientes son las siguientes:

Nº	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	Nº ACCIONES
1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	4
2	PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA	2
3	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	2
4	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	2
5	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	2
6	SALUD LABORAL	3
7	RELACIÓN CON EL ENTORNO	2

## 4. Resultados esperados (indicadores de resultado)

### Resultados a nivel interno: gestión de personas y procesos

- **Identificación de las necesidades** prácticas de las personas trabajadoras de la empresa en materia de: formación, conciliación y desarrollo profesional.
- Seguimiento del plan de igualdad a través de **reuniones periódicas** de la Comisión de igualdad.
- **Seguimiento de las condiciones laborales** del personal de la empresa y propuestas de mejora a dichas condiciones.
- **Proceso de selección sistematizado** evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- **Proceso de promoción sistematizado** evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Directrices de **comunicación inclusiva** establecidas por la empresa para todos sus programas.
- **Personal** de la empresa **sensibilizado y formado** en materia de igualdad.
- Sistematización de las necesidades formativas de la plantilla, especialmente en materia de igualdad.
- Seguimiento de las medidas de conciliación utilizadas y propuestas por el personal de la empresa.
- Existencia de una forma estándar de solicitar en cualquier momento una **medida de conciliación** y de plantear alguna otra que pudiera no estar contemplada.
- **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo** en el trabajo de la empresa
- **Seguimiento de los casos de acoso** sexual o por razón de sexo que pudieran darse tanto en la empresa como en cualquiera de los programas que gestiona y coordina.
- Personal informado sobre los derechos laborales de las mujeres **víctimas de violencia de género**.

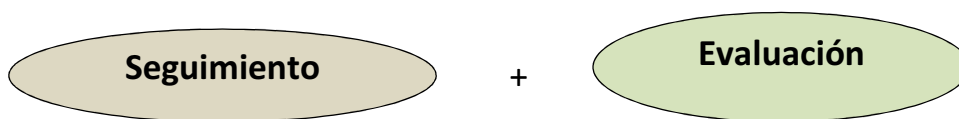
### Resultados a nivel externo: prestación de servicio

- **Identificación** de aquellas **formaciones** que sean de utilidad en los diferentes programas de cara a seguir incorporando la perspectiva de género en los mismos.
- **Comunicación inclusiva** tanto a nivel escrito como oral en todos los programas.
- **Relación de indicadores** por programas revisada y actualizada periódicamente que ayuden a identificar situaciones de discriminación entre las personas usuarias de los distintos programas de la empresa.

## ? Indicadores de proceso

- Nº de **horas invertidas** por acción.
- **Personas participantes** por acción.
- **Reuniones** mantenidas.
- **Presupuesto destinado**.
- Observaciones.

## 5.- Sistema de evaluación del Plan



El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad nos servirán para valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos, para definir nuevas estrategias de cara a lograr los objetivos no cumplidos y para preparar nuevos objetivos futuros.

La evaluación nos indicará si las acciones se han desarrollado en base a los principios fijados, y además, nos servirá para analizar su influencia en cada organización. Concretamente, gracias a la evaluación conoceremos el nivel de acercamiento al objetivo general, el ritmo y el coste que ello ha supuesto. Así, si fuera necesario, tendríamos la posibilidad de adecuar la planificación.

### Seguimiento

A través del seguimiento, tendremos la oportunidad de ver cómo se está dirigiendo el proceso. Por lo tanto, prestaremos atención a las acciones. Analizaremos cómo se están desarrollando y si se están cumpliendo los objetivos inicialmente fijados.

Cuando hablamos de acciones, tendremos en cuenta las siguientes cuestiones:

- › ¿Las acciones realizadas hasta el momento nos ayudarán a lograr el objetivo general?
- › ¿Los recursos que se han previsto son suficientes para poner en marcha las acciones?
- › ¿Los resultados obtenidos justifican las inversiones realizadas?

Para responder a las cuestiones comentadas, se tendrá en cuenta el objetivo general, los objetivos concretos, las acciones y los procedimientos.

Pero al mismo tiempo, para poder analizar el proceso, convendría incluir además de las preguntas anteriores las siguientes:

1. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado en el proceso?
2. ¿Qué función tienen las mujeres y los hombres en la evolución del proceso? ¿Cómo se reparten las responsabilidades?
3. ¿Cómo perciben el proceso las personas que han participado? ¿Ha tenido alguna influencia el proceso en su empoderamiento, bien como colectivo dentro de la empresa o bien a nivel personal (mediante la sensibilización, como aprendizaje, cambiando tendencias, creando redes...)?

## Evaluación

Las evaluaciones nos ayudarán a conocer la situación del plan en cuanto al objetivo general. Además de la información obtenida a través del seguimiento, utilizaremos las referencias proporcionadas por los objetivos intermedios y el objetivo general. Utilizaremos la siguiente información para realizar el análisis:

- Las conclusiones obtenidas del seguimiento
  
- Opiniones y percepciones subjetivas del personal

La evaluación la realizaremos en tres fases: en el diseño, en el desarrollo y al finalizar el Plan. A través de las conclusiones obtenidas, pondremos en marcha medidas correctoras con el fin de dirigir o definir un nuevo plan.

## TABLAS PARA LA VALORACIÓN

Momento de evaluación	Tipo	Objetivo	Proceso	Indicadores	Fuentes de información	Producto
<b>Al ejecutar las acciones</b>	Continua	Analizar el desarrollo y el impacto de las acciones	Que las personas responsables completen la ficha de acción correspondiente y, posteriormente analizar el resultado	Indicador establecido a cada acción	Memoria de la acción	Hoja de evaluación de la acción
<b>Al finalizar el diseño</b>	Puntual	Analizar si el procedimiento del diseño del Plan y el propio diseño han cumplido el objetivo establecido	Recogida de datos, organización y análisis	Objetivos del diseño	Material recogido durante el proceso y hojas de seguimiento de las reuniones	Documento referente al punto de partida a la hora de establecer el Plan de Igualdad
<b>Al finalizar cada año</b>	Puntual	Realizar el seguimiento y valoración del nivel de cumplimiento del plan de gestión anual  Identificar mejoras para la siguiente planificación	Reuniones de coordinación y evaluación con las personas responsables, acordar tiempos, planificación y herramientas para la evaluación  Recoger información referente a todos los programas	Número de acciones y gasto realizados  Satisfacción referente al cumplimiento de los objetivos, presupuesto y cronograma	Actas de las reuniones  Fichas de seguimiento de las acciones planificadas  Valoración de las fichas de seguimiento de las acciones	Gestión anual- memorias sobre la valoración del Plan

Momento de evaluación	Tipo	Objetivo	Proceso	Indicadores	Fuentes de información	Producto
Al finalizar el Plan	Puntual	<p>Valoración del nivel de cumplimiento del Plan</p> <p>Anticipar las futuras propuestas para fomentar el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</p>	<p>Valoración y resumen realizado por las personas implicadas en el proceso</p> <p>Analizar el nivel de impacto según los objetivos conseguidos a través del Plan</p> <p>Conocer las verdaderas oportunidades y dificultades para conseguir la igualdad de mujeres y hombres</p>	<p>Nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan</p> <p>Número y tipología de las fortalezas para la igualdad</p> <p>Número de mujeres y hombres que han participado, ...</p> <p>Nivel de autosuficiencia de la empresa para gestionar temas relacionados con la igualdad. Número de medidas y procesos gestionados</p>	<p>Memoria anual</p> <p>Encuesta y entrevistas a responsables de programas...</p>	Informe "Evaluación global del Plan de igualdad"

⇒ Persona responsable del Plan de igualdad: **Alfonso Gurpegui Ruiz**

Formación en igualdad: Formación en igualdad (EVI – Escuela Virtual de Igualdad)



## 6. Plan de Igualdad: acciones, cronograma, indicadores.

<b>PROGRAMA 1</b>		<b>IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>1.1</b>	Fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género, y para garantizar su estabilidad y continuación de manera sistemática.
<b>ACCIÓN</b>	<b>1.1.1.</b>	Garantizar la continuación del proceso de implantación del plan de igualdad mediante la estabilidad del equipo de trabajo y la dotación anual del presupuesto necesario para poner en marcha el plan de trabajo anual.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Destinar un mínimo de horas al año para garantizar que el plan de igualdad de la empresa se está llevando a cabo. Para ello deberá de fijarse la periodicidad de las reuniones de seguimiento de la comisión de igualdad o determinar en qué reuniones mensuales se abordará el seguimiento del plan de igualdad.	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Gerencia Bidasoa activa	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
<b>PRESUPUESTO</b>	No precisa de dotación presupuestaria					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Número de reuniones de la Comisión de igualdad y número de horas que se necesitará para llevarlo a cabo Decisiones tomadas (Actas de las reuniones)					

<b>PROGRAMA 1</b>		<b>IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>1.2.</b>	Garantizar una comunicación interna y externa que facilite la consecución de cultura corporativa igualitaria
<b>ACCIÓN</b>	<b>1.2.1.</b>	Integrar el plan de igualdad de Bidasoa Activa en su sistema de gestión de empresa con el objetivo de avanzar a una cultura corporativa inclusiva e igualitaria
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Incorporar medidas e indicadores del Plan de igualdad en la gestión del día a día de la empresa, con el objetivo de impulsar una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades y no permisiva con comportamientos y comentarios sexistas y discriminatorios. La empresa comunicará (a través de los medios habituales: aviso por escrito en el panel informativo de su sede, reuniones, etc.) periódicamente al conjunto de su plantilla sobre las acciones del plan de igualdad que se están realizando y las que están previstas realizar.	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
	No precisa de dotación presupuestaria					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Número y relación de indicadores incorporados Decisiones tomadas (Actas de las reuniones) y evolución en los años 2020 y 2022 Comunicaciones realizadas para informar a la plantilla sobre el estado del plan de igualdad de la empresa					

<b>PROGRAMA 1</b>		<b>IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>1.2.</b>	Garantizar una comunicación interna y externa que facilite la consecución de cultura corporativa igualitaria
<b>ACCIÓN</b>	<b>1.2.2.</b>	Utilizar las herramientas comunicativas (difusión interna y externa) de Bidasoa Activa como vehículos de información y comunicación sobre cuestiones clave en la Igualdad.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	La empresa establecerá un mecanismo por el que se facilite y se promueva la participación de la plantilla en conseguir una cultura corporativa igualitaria. Mediante este mecanismo (buzón de sugerencias, creación de dirección de mail, propuestas en las reuniones, etc) se facilitará la idea de que todas las personas pueden aportar ideas y nuevas acciones a realizar en las organizaciones con relación a la igualdad. Estas propuestas se analizarán en la Comisión de Igualdad.	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
	No precisa de dotación presupuestaria					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Establecimiento del buzón de sugerencias o similar y comunicación al personal de la plantilla de la manera de contactar Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad donde se analizan las propuestas y la manera de llevarlas a cabo					

<b>PROGRAMA 1</b>		<b>IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>1.2.</b>	Garantizar una comunicación interna y externa que facilite la consecución de cultura corporativa igualitaria
<b>ACCIÓN</b>	<b>1.2.3.</b>	Introducción de la perspectiva de género o perspectiva feminista
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Bidasoa Activa establecerá un mecanismo y formas de proceder para introducir la perspectiva de género en sus acciones. Para ello, podrá utilizar los indicadores de género que estén a su disposición (índices de concentración y distribución, brechas de género y la combinación de índices cuantitativos y cualitativos). En este sentido, en las entrevistas personales y en el estudio de su documentación se ha observado que mayoritariamente no se desagregan los datos por sexo. En los casos que se ha hecho, además, no se ha llevado a cabo una explicación o análisis que defina el porqué de las diferencias en los datos. La incorporación de la desagregación de datos será clave para conocer y por consiguiente profundizar en las situaciones que originan desigualdad entre mujeres y hombres	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
<b>PRESUPUESTO</b>	Se ha realizado un contrato de servicios para la realización de las siguientes actividades vinculadas a la aplicación de la perspectiva de género en el proyecto <i>“Distrito urbano innovador inclusivo e inteligente de transporte, e-mobility, logística (tml) y retail 4.0. viairun”</i> . El contrato tiene, entre sus objetivos, la asistencia técnica para una correcta aplicación de la perspectiva de género en la acción. Tiene un presupuesto de 13.000€.					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad donde se analizan informes que se elaboren en Bidasoa Activa de manera aleatoria para chequear la introducción de la perspectiva de género en los mismos. Nota informativa por la que se comunique al personal encargado de elaborar informes y documentos de la obligatoriedad de introducir indicadores de género y de analizar los datos desde una perspectiva de género					

<b>PROGRAMA 2</b>		<b>PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>2.1.</b>	Formar y sensibilizar a todo el personal de la plantilla en la aplicación de políticas de igualdad de género, tanto en la organización interna de la entidad como en los proyectos y servicios que ofrezcan a su clientela
<b>ACCIÓN</b>	<b>2.1.1.</b>	Realizar formación en igualdad de forma periódica dirigida a capacitar a la Comisión de igualdad.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Bidasoa Activa cuenta en la actualidad con personas que tienen formación especializada en igualdad (formaciones de la Escuela Virtual de Igualdad, cursos de Gertu, etc).</p> <p>Además, en diciembre de 2019 se han planteado sesiones formativas generales a la plantilla y específicas en diferentes temas en los que la plantilla ha podido elegir a qué formaciones acudir. Algunas personas han manifestado en esas sesiones su voluntad de querer participar en la Comisión de Igualdad. Es por ello por lo que, para adecuar el trabajo de la Comisión se ve la necesidad de plantear breves sesiones de formación dirigidas a capacitar en materia de igualdad a la Comisión para la consecución de los objetivos que se marcan en este Plan.</p>	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
<b>PRESUPUESTO</b>	Pendiente establecer un presupuesto					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Acciones formativas relacionadas con la igualdad e informe de las acciones realizadas y relación de las personas asistentes Evaluación de las necesidades que la Comisión de Igualdad ve necesarias relativas a su formación para llevar a cabo su objetivo					

<b>PROGRAMA 2</b>	<b>PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA</b>		
<b>OBJETIVO</b>	<b>2.1.</b>	Formar y sensibilizar a todo el personal de la plantilla en la aplicación de políticas de igualdad de género, tanto en la organización interna de la entidad como en los proyectos y servicios que ofrezcan a su clientela	
<b>ACCIÓN</b>	<b>2.1.2.</b>	Diseñar un plan de sensibilización-formación dirigido al personal administrativo, técnico y directivo de las organizaciones	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>En diciembre de 2019 se han realizado varias sesiones de formación dirigidas a toda la plantilla para la capacitación de conceptos básicos de igualdad, y tres módulos de 3 horas de duración cada uno en temas como comunicación inclusiva, incorporación de cláusulas de igualdad en el perfil de contratación de Bidasoa Activa o formación específica del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral. Se recomienda que en los siguientes años se continúe con este tipo de formación adecuada a las necesidades y quehaceres de cada nivel estratégico. Se ha observado, tras el cuestionario dirigido a la plantilla, una menor percepción de la igualdad por parte del personal masculino, por lo que en este punto se recomienda la inclusión de sesiones formativas y sensibilización dirigidas a ellos, como puede ser la capacitación que se ofrece desde Gizonduz.</p>		

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>						
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:			PERIODO DE EJECUCION		
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad			2020	2021	2022
<b>PRESUPUESTO</b>	Pendiente establecer un presupuesto						
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	<p>Diseño del plan de sensibilización-formación (conocimiento y herramientas sobre cómo desarrollar las medidas que están bajo su responsabilidad) Informe de las acciones formativas llevadas a cabo y datos desagregados por sexo en cuanto a su participación Relación de las personas asistentes y evaluación de las acciones formativas</p>						

<b>PROGRAMA 3</b>		<b>PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>3.1.</b>	Adecuación a la igualdad de las condiciones laborales de la plantilla
<b>ACCIÓN</b>	<b>3.1.1.</b>	Hacer un seguimiento bienal de las condiciones laborales de la plantilla de Bidasoa Activa para garantizar la igualdad en la retribución.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Con objeto de garantizar la no existencia de diferencias salariales por razón de género en la organización se plantea realizar un análisis salarial anual para identificar la presencia de brecha salarial por razón de género y, en caso de que se detectara, plantear medidas para reducirla	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
<b>PRESUPUESTO</b>	No precisa dotación presupuestaria					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Acta de la reunión donde se revisan las condiciones laborales de la plantilla Excel utilizado en la elaboración del diagnóstico con datos de los años 2020 y 2022 con el objetivo de analizar la evolución Si fuese necesario aplicar medidas, descripción de las planteadas e implementadas					

PROGRAMA 3		PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS
OBJETIVO	3.1	Adecuación a la igualdad de las condiciones laborales de la plantilla
ACCIÓN	3.1.2.	Sistematizar el proceso de selección de personal para garantizar así la realización de procesos de selección igualitarios.
DESCRIPCIÓN	Actualmente la mayoría de los puestos de Bidasoa Activa están ocupados por mujeres, en todos los niveles estratégicos. En aras de seguir garantizando una selección y promoción interna no discriminatoria, se adjuntan dos guías que ayudarán a la hora de establecer los criterios y objetivos que se tienen en cuenta para la creación de los nuevos puestos y la modificación de los ya existentes.	

PERSONAS DESTINATARIAS	BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK						
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:			PERIODO DE EJECUCION		
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad			2020	2021	2022
PRESUPUESTO	No precisa dotación presupuestaria				NOTAS/OBSERVACIONES		
					<a href="#">Guía para un proceso de selección no discriminatorio</a>  <a href="#">Guía para un proceso de promoción no discriminatorio</a>		
INDICADORES DE PROCESO	Sistematizar la perspectiva de género en los diferentes procesos de selección y promoción interna Análisis de las personas desagregado por sexo que optan a las candidaturas y en función de ello, revisión de los criterios exigidos en las candidaturas con perspectiva de género						



<b>PROGRAMA 4</b>	<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL</b>						
<b>OBJETIVO</b>	<b>4.1.</b>	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras.					
<b>ACCIÓN</b>	<b>4.1.1.</b>	Analizar el nivel de utilización que hacen mujeres y hombres de las medidas y/o servicios de conciliación que están implantadas en la empresa.					
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En materia de conciliación, tanto en las entrevistas personales como en la formación que se dirigió a toda la plantilla se percibió que había una ausencia de conocimiento por parte de la plantilla de algunas medidas de conciliación que existen en la actualidad. Por ejemplo, varias personas desconocían la opción de reducciones de jornada o de excedencias para la formación o dirigidas al cuidado de personas mayores. Por lo que se propone hacer una reflexión común sobre a qué situaciones vitales podrían destinarse más posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral.						
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>						
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Responsable proyectos transversales		Comisión de igualdad		2019	2020	2021
<b>PRESUPUESTO</b>	No hay dotación presupuestaria						
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	<p>Cuestionario a la plantilla en el que se consulte sobre las necesidades de conciliación</p> <p>Identificación y estudio de la viabilidad de posibles mejoras en relación con la conciliación</p> <p>Acta de la reunión que revise las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras y la propuesta de adecuación a esas necesidades</p>						

<b>PROGRAMA 4</b>	<b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL</b>		
<b>OBJETIVO</b>	<b>4.1.</b>	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras	
<b>ACCIÓN</b>	<b>4.1.2.</b>	Fomentar espacios que faciliten la reflexión en torno al papel de hombres y mujeres en el cuidado.	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En la encuesta realizada a la plantilla, la gran mayoría de mujeres y hombres han contestado no haber utilizado ninguna medida de conciliación y en las entrevistas personales se indicó que la organización permitía la flexibilidad sin necesidad de acudir a reducciones o excedencias. Se propone establecer espacios de reflexión, sensibilización, donde reflexionar sobre el papel de mujeres y hombres en el cuidado, así como dar a conocer las medidas que ya existen a toda la plantilla.		

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad		2020	2021	2022
<b>PRESUPUESTO</b>	No precisa dotación presupuestaria					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Catálogo de medidas de conciliación que están a disposición de todas las personas trabajadoras Evaluación en los años 2020 y 2022 de la evolución de la utilización de medidas de conciliación corresponsable					

<b>PROGRAMA 5</b>		<b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<b>5.1.</b>	Garantizar una comunicación interna y externa inclusiva y que no discrimine a las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan desde la empresa.	
<b>ACCIÓN</b>	<b>5.1.1.</b>	Garantizar la comunicación interna del personal a través de los medios utilizados habitualmente e incluir en dicha comunicación criterios de utilización de lenguaje e imágenes igualitarias, inclusivas y diversas como criterios clave de la comunicación de Bidasoa Activa	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>La empresa deberá acordar una serie de directrices comunes a toda la documentación final que se entregan o que se publica en su página web a cerca de la utilización del lenguaje, imágenes... tanto en la comunicación escrita como en la comunicación oral. En su página web, así como en varios de los informes que se han analizado se observa un cuidado por la utilización de un lenguaje y de imágenes diversas y acordes a la realidad de la comarca. Sin embargo, no hay un plan establecido al respecto, y lo anterior queda en responsabilidad de las personas que redacten los informes o que gestionen los eventos.</p> <p>Por otro lado, existe contratado un servicio externo que gestiona las notas de prensa y la redacción en las redes sociales, por lo que convendría también que una vez que se establezcan las directrices comunes se indiquen al mismo.</p>		

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>						
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Responsable proyectos transversales		Comisión de igualdad		2020	2021	2022
<b>PRESUPUESTO</b>	No precisa dotación presupuestaria						
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	<p>Directrices de comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes) en las publicaciones de la web</p> <p>Directrices de comunicación inclusiva establecidas por la empresa para todas sus acciones formativas</p>						

<b>PROGRAMA 5</b>	<b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<b>5.1.</b>	Garantizar una comunicación interna y externa inclusiva y que no discrimine a las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan desde la empresa.
<b>ACCIÓN</b>	<b>5.1.2.</b>	Fortalecer y visibilizar el compromiso de Bidasoa Activa con la igualdad.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se recomienda planificar y llevar a cabo actividades en torno a días internacionales como el 8 de marzo, 17 de mayo o 25 de noviembre mediante la difusión de mensajes institucionales. En definitiva, se trata de realizar campañas de sensibilización, tanto a nivel interno como externo.	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad		2020	2021	2022
<b>PRESUPUESTO</b>	No hay dotación presupuestaria					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Acta de la reunión en la que se fijan las acciones que se van a llevar a cabo Resumen de las acciones y evaluación del impacto interno y externo que hayan podido tener					

PROGRAMA 6		SALUD LABORAL	
<b>OBJETIVO</b>	6.1.	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran producirse en Bidasoa Activa	
<b>ACCIÓN</b>	6.1.1.	Elaborar el Protocolo para el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo para Bidasoa Activa e informar del mismo al conjunto de la plantilla	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>En la actualidad Bidasoa Activa no tiene un protocolo sobre actuación frente a quejas o denuncias sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sin embargo, se ha establecido la elaboración de este, así como establecer qué persona o personas integrarán la Asesoría Confidencial. En este sentido, la o las personas que la conformen deberán tener una sensibilización y formación en igualdad elevada para poder atender de la manera más eficaz posible ante estas situaciones.</p> <p>Por último, la Asesoría Confidencial se encargará de elaborar informes sobre los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se traten a través del protocolo y deberá informar de los mismo al Comité de Igualdad y a la dirección de Bidasoa Activa.</p>		

PERSONAS DESTINATARIAS	BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK						
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Responsable proyectos transversales		Comisión de igualdad		2020	2021	2022
<b>PRESUPUESTO</b>	No precisa dotación presupuestaria						
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	<p>Elaboración del nuevo Protocolo y establecimiento de la Asesoría Confidencial</p> <p>Plan de Formación a la Asesoría Confidencial</p> <p>Informe del número de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo tratados a través de este protocolo</p>						

<b>PROGRAMA 6</b>	<b>SALUD LABORAL</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<b>6.1.</b>	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo pudieran producirse en Bidasoa Activa
<b>ACCIÓN</b>	<b>6.1.2.</b>	Informar y capacitar sobre el “Protocolo de Actuación” que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre la plantilla.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>En diciembre de 2019 se informó y formó en una de las sesiones formativas dirigidas a la plantilla (en la que acudieron fundamentalmente puestos de mando) de las situaciones ante las cuales se activa el Protocolo, la manera de canalizar las quejas y/o denuncias y la importancia de comunicarles la manera de contactar con la Asesoría Confidencial.</p> <p>Una vez que el Protocolo esté elaborado, será necesario comunicar a la plantilla de que su disposición y el contacto de la Asesoría Confidencial. En las respuestas al cuestionario, la plantilla ha respondido no haberse encontrado ante estas situaciones en Bidasoa Activa. Sin embargo, tan importante como el establecimiento del Protocolo será capacitar a todo el personal para que identifique cuáles son esas situaciones, tanto en el entorno de la organización, como cuando se gestionan eventos, cursos formativos, etc.</p>	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad		2020	2021	2022
<b>PRESUPUESTO</b>	No precisa de dotación presupuestaria					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	<p>Planificación de las sesiones en las que se capacite al personal en formación y sensibilización de Bidasoa Activa sobre el protocolo existente contra el acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Elaboración de un documento que indique la identificación de las situaciones que constituyen acoso sexual y por razón de sexo para poder facilitarlos en los cursos formativos o diversos eventos que lleve a cabo cualquier persona relacionada laboralmente con Bidasoa Activa.</p>					

<b>PROGRAMA 6</b>		<b>SALUD LABORAL</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>6.2.</b>	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Bidasoa Activa
<b>ACCIÓN</b>	<b>6.2.1</b>	Reducir el impacto de los riesgos psicosociales que puede generar dentro del desarrollo de su actividad
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Asegurar la incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.</p> <p>Por un lado, se analizará la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y se diseñarán acciones correctoras para mejorarlos, con objetivos, metas y calendario de actuación. Por otro lado, conviene revisar los protocolos de gestión de prevención, de medicina del trabajo, los manuales de prevención, los sistemas de implantación, la evaluación de riesgos, etc. desde la perspectiva de género.</p>	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
<b>PRESUPUESTO</b>	El coste de elaboración del plan de riesgos psico-sociales que se está elaborando en la actualidad y que estará finalizado para el primer semestre del año 2020					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	<p>Valoración de la plantilla del plan de prevención de riesgos laborales en los años 2020 y 2022</p> <p>Evaluación entre las dos valoraciones, y establecimiento de puntos fuertes y áreas de mejora</p>					





<b>OBJETIVO</b>		Fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género con la sociedad y entidades estratégicas.
<b>ACCIÓN</b>	<b>7.1.1.</b>	Establecer cláusulas de igualdad en las contrataciones que se realicen
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Tras la aprobación del plan de igualdad es importante que la organización se configure como un agente tractor de igualdad en su entorno. Por lo tanto, Bidasoa Activa en su calidad de administración pública, es conveniente que realice una clasificación de tipos de contratos y exigencias en materia de igualdad en el apartado de perfil de la contratación (exigencia legal de disponer de plan de igualdad, exigencia de asumir como propio el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en caso de no disponer del mismo, compromiso de utilizar una comunicación inclusiva, ...).	

<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK</b>					
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
<b>PRESUPUESTO</b>	El coste de elaboración de la asistencia técnica que ya se ha puesto en marcha para aplicar la perspectiva de género de manera paulatina en los servicios.					
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Clasificación de tipo de contratos en base a la pertinencia al género Batería de cláusulas de igualdad Sistema de seguimiento					



PROGRAMA 7	RELACIÓN CON EL ENTORNO	
<b>OBJETIVO</b>	7.1.	Fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género con la sociedad y entidades estratégicas.
<b>ACCIÓN</b>	7.1.2.	Obtener el distintivo de “Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, otorgado por Gobierno Vasco.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Tras la elaboración del diagnóstico de igualdad y el borrador del plan de igualdad, y la realización las acciones planteadas en el plan, se analizará la posibilidad de obtener el distintivo de “igualdad de oportunidades de mujeres y hombres” de EMAKUNDE, a quien se debe ofrecer evidencias suficientes sobre el compromiso que adquiere la organización en materia de igualdad entre mujeres y hombres: comunicación del diagnóstico y plan de igualdad, planificación operativa del 2020, etc para lograrlo.	

PERSONAS DESTINATARIAS	BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK							
<b>RESPONSABLE DE LA EJECUCION</b>	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:			PERIODO DE EJECUCION			
	Responsable proyectos transversales	Comisión de igualdad			2020	2021	2022	2023
<b>PRESUPUESTO</b>	Pendiente tras realizar el análisis de las posibilidades de obtención del distintivo							
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>	Realización de la solicitud Distintivo de "igualdad de oportunidades de mujeres y hombres"							

## 6.- Comité permanente de igualdad

### 6.1 Composición

Conscientes de la importancia de la Igualdad de Género y de la conveniencia de la existencia de un órgano que vigile por el seguimiento y aplicación del Plan, se ha acordado la creación de un Comité Permanente de Igualdad.

La dirección y la persona responsable de Igualdad formarán parte de este Comité Permanente, para dar voz y voto a todas las personas que forman la plantilla. Estará integrado por 8 personas, 6 mujeres y 2 hombres. Para ello, se articularán todas las medidas que sean necesarias para que esta condición se cumpla.

### 6.2 Funciones

Con el objetivo de lograr una igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Comité desarrollará las siguientes funciones:

- ✚ Potenciar y promover el principio de igualdad y no discriminación en toda la organización y a todos los niveles.
- ✚ Identificar las áreas prioritarias de actuación y las medidas de actuación necesarias.
- ✚ Garantizar la implantación de las acciones planificadas, y si fuera necesario, participar y colaborar directamente, todos o parte de sus miembros, en su desarrollo y ejecución.
- ✚ Controlar que se cumplen las medidas pactadas en el Plan de Igualdad.
- ✚ Definir un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.
- ✚ Realizar el seguimiento y control del grado de consecución y avance del Plan de Igualdad, en base a los reportes elaborados al efecto por la Persona Responsable de Igualdad.
- ✚ Realizar sesiones de trabajo para analizar la conveniencia de ajustes, revisiones y modificaciones, así como presentar e impulsar propuestas de mejora y soluciones para superar las posibles barreras a la implantación.
- ✚ Garantizar que tanto las mujeres como los hombres gozan de igualdad de oportunidades en cuanto a acceso empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo, retribución salarial o extrasalarial, ...
- ✚ Estudiar los informes emitidos por la Asesoría Confidencial
- ✚ Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

- ✚ Elaborar una Memoria anual, con las conclusiones y la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.

### 6.3 Funcionamiento

La periodicidad establecida para las reuniones será **inicialmente semestral**, y se establecerá la fecha de una reunión para otra. Se contempla la posibilidad de reuniones extraordinarias, mediante solicitud, con diez días de antelación, a propuesta de cualquiera de los miembros del Comité.

Se levantará acta de todos aquellos acuerdos adoptados por el Comité, y en caso de desacuerdo, se reflejará las posturas de cada una de las partes. El Comité estará siempre a disposición de cualquier consulta relativa al ámbito de su actuación, competencias y funciones.

El Comité podrá constituir cuantas comisiones de trabajo estime necesarias para lograr la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad, y podrá invitar a que formen parte de las mismas a aquellas personas de la organización que consideren de interés.

### 6.4 Memoria

De forma anual, el Comité Permanente de Igualdad redactará una Memoria Anual de actividades, donde se reflejará un informe de evaluación de ejecución de objetivos y actuaciones propuestas.

Para la elaboración de esta Memoria, deberá contar con información, siempre desagregada por sexo, relativa a ascensos (cambios de categoría o de nivel retributivo), distribución de la plantilla, contratos temporales, reducciones de jornada (por categorías y funciones), permisos maternos o de paternidad, flexibilidad horaria, permisos especiales no retribuidos, reducción de jornada no retribuida, reducción de jornada retribuida, horas de lactancia, excedencias, vacaciones, protección durante el embarazo y el periodo de lactancia, etc.

## Glosario de términos

### Acción positiva

Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

### Acoso sexual

Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por esta como un condicionamiento hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres. El problema guarda relación con asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

### Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear, como en el acoso sexual, un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### Brecha de género

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

### Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Conciliación, en sentido estricto, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a vida personal y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para las personas. Conciliar, significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

### Discriminación directa

Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.

### Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo. Se

ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

### **Discriminación positiva**

Fórmula mediante la cual pretende garantizar la igual presencia y participación de hombres y mujeres en cualquier ámbito de la vida social a través de la implementación de cuotas para la participación.

### **División sexual de trabajo**

Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

### **Empoderamiento**

El empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

### **Evaluación de impacto en función del género**

Se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. La evaluación del impacto en función del género debe ser llevada a cabo en el momento en que resulta patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres y mujeres.

### **Género**

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

### **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

### **Indicadores de género**

Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

### **Perspectiva de género**

La perspectiva de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia.

### **Rol o papel de género y división sexual del trabajo**

Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como trabajo reproductivo. Por su parte, los varones tienen asignado el rol productivo, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como “natural” y por tanto desvalorizado.

### **Segregación horizontal**

Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, etc.).

### **Segregación vertical**

Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando al mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

### **Sexismo**

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.



## **Sexo**

Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

## **Sistemas de géneros**

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que tradicionalmente ha sido tribuido a mujeres y hombres.

## **Violencia de género**

Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual. Dentro de este concepto se contiene el de violencia contra la mujer el cuál se define a su vez como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en violencia doméstica o familiar (la provocada principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), violencia sexual, violencia patrimonial (acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), violencia psicológica (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público...).