Bidasoa activa
Bidasoa bizirik

Bidasoa activa
Bidasoa bizirik

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

AGENCIA DE DESARROLLO DEL BIDASOA S.A.

2025 – 2029

EDE
Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género

Bidasoa activa
Bidasoa bizirik

INDICE

1 PRESENTACIÓN 3
2 DATOS DE LA EMPRESA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD 5
2.1 DATOS DE LA EMPRESA 5
2.2 TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 6
3 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL 7
4 PROCESO DE ELABORACIÓN 14
5 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN 18
6 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL 18
7 INFORME DIAGNÓSTICO 18
8 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA 18
9 DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN 28
10 ESTRUCTURA DEL PLAN 29
11 DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN, INCLUIDOS INDICADORES Y CALENDARIO DE ACTUACIONES 30
Área 1: Modelo de gestión 30
Área 2. Proceso de selección y contratación 31
Área 3. Clasificación profesional 33
Área 4. Formación 33
Área 5. Promoción profesional 35
Área 6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral 36
Área 7. Política retributiva 38
Área 8. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo 40
Área 9. Cultura organizacional, comunicación y dimensión externa 41
12 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO 44
13 EVALUACIÓN Y REVISIÓN 45
14 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 47
15 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN 47
16 ANEXOS 49
16.1 Anexo 1. Ficha de seguimiento 49
16.2 Anexo 2. Informe de seguimiento 51
16.3 Anexo 3. Evaluación intermedia y final 52

1 PRESENTACIÓN

El presente documento recoge el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de **LA AGENCIA DE DESARROLLO DEL BIDASOA S.A. (a partir de ahora BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK)**.

Un Plan de Igualdad es «un conjunto ordenado de medidas, diseñadas tras la realización de un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar las posibles discriminaciones por razón de sexo existentes» [1] . La elaboración del plan para la igualdad resultante, se efectúa desde la Consultoría de Género de **EDE FUNDAZIOA**, Consultora Homologada para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad.

Para la elaboración de este Plan para Igualdad se ha realizado, previamente, un exhaustivo estudio, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Esto ha permitido plantear unos objetivos de mejora, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado necesidades de mejora.





El presente Informe Diagnóstico se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030, cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, contribuye a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

[1] EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. (2022). *Preguntas más frecuentes sobre las nuevas obligaciones empresariales en relación con los planes de igualdad y la igualdad retributiva.* EMAKUNDE. https://www.emakunde.euskadi.eus/preguntas-planes-igualdad/webema01-contentemas/es/#01

Este **II Plan de Igualdad de BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK** pretende establecer los mecanismos que conlleven la garantía del principio de igualdad, implantando un sistema de gestión, libre de cualquier tipo de discriminación, tanto directa, como indirecta.

En las páginas siguientes, se han distribuido diferentes apartados que contienen el II Plan de Igualdad de mujeres y hombres en BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK. Así, se introduce un apartado dirigido al **Marco normativo y conceptual**, que tiene por objeto contextualizar el presente Plan. Por su parte, en el **Proceso de elaboración**, queda recogida la ruta seguida para la consecución del plan de igualdad, iniciándose en la primera fase, en la que se desarrolló la apertura de la negociación y la constitución de la comisión negociadora. En el siguiente punto, **Determinación de las partes que los conciertan**, se indican las partes legitimadas que suscriben el presente plan de igualdad.

En el apartado **Ámbito de aplicación personal, temporal, territorial**, se especifica a qué personas se aplica el plan de igualdad, el ámbito territorial (provincial, autonómico o nacional), con indicación de todos los centros de trabajo con los que pudiera contar la empresa, así como el periodo de vigencia del mismo. Se indica, igualmente, la fecha de entrada en vigor y su vigencia hasta la aprobación del siguiente plan de igualdad.

En el punto relativo al **Informe Diagnóstico**, se incluye un resumen de los resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva, haciendo constar si la vigencia de esta última coincide con la del plan del que forma parte o tiene una diferente.

Una vez expuestos los principales resultados del diagnóstico se concretan, en el apartado **Objetivos del plan de igualdad**, los objetivos de carácter general y objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el presente plan de igualdad. Estando ya concretados los objetivos, en el apartado **Medidas de igualdad**, se definen las medidas evaluables para cada área de actuación, detallando para cada una de ellas los objetivos, indicadores de seguimiento, recursos necesarios y plazos de ejecución.

Seguidamente, se incluye un punto en el que recoge la **Aplicación y seguimiento**, desde el que se define el impulso de actuaciones y del sistema de seguimiento. Aquí se indica el órgano responsable de su implantación, las herramientas y la periodicidad. Se incluye igualmente la composición, funcionamiento y atribuciones que se acuerden de la comisión de seguimiento del mismo. En el apartado **Evaluación y revisión**, como su propio nombre indica, queda establecido el sistema de evaluación, señalando el órgano responsable destinado para tal fin, las herramientas necesarias y periodicidad. Se incluye igualmente un **Calendario de actuaciones** para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad.

Se incluye el **Procedimiento de modificación**, para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. Ya, por último, en **Composición y funcionamiento de la comisión**, se menciona al órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad y qué personas lo componen.

2 DATOS DE LA EMPRESA Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD

2.1 DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	Agencia de desarrollo del Bidasoa S.A.
NIF	A20421053
Domicilio social	CALLE HENDAIA ,8 20300 IRUN GUIPUZKOA
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	1992
Responsable de la entidad	Eva Fernández Tolosa. Directora Gerente
Responsable de igualdad	Virginia Gil. Responsable de programas transversales
Sector de actividad	Apoyo y promoción de la economía y la generación de empleo local.
Dimensión personas trabajadoras 2023	Plantilla media del 2023: 37,89
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Reconocimiento entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres en 2023
Representación legal de la plantilla	No hay
Convenio colectivo	Convenio colectivo de la empresa Agencia del Desarrollo del Bidasoa, S.A.

La Agencia de desarrollo del Bidasoa, es una sociedad pública creada en junio de 1992, tras la desaparición de las fronteras internas de la UE, para impulsar el desarrollo social y económico de la Comarca del Bidasoa. Participada por el Ayuntamiento de Irun (80%) y el Ayuntamiento de Hondarribia (20%), la sociedad contribuye a fomentar el desarrollo económico, social y sostenible de los municipios, promoviendo acciones innovadoras para las personas y las empresas teniendo en cuenta las potencialidades, oportunidades y tendencias de futuro en cooperación con los agentes comarcales, entidades y administraciones implicados en este ámbito.

Se trata de un instrumento de gestión municipal que realiza acciones en materia de:

- EMPLEO. Personas desempleadas o mejora de empleo.
- EMPRENDIMIENTO. Impulso de acciones y acompañamiento a proyectos.
- EMPRESAS. Innovación y mejora competitiva.
- TURISMO. Dinamización de actividades que fomenten el turismo.
- COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA y PROGRAMAS EUROPEOS
- OBSERVATORIO URBANO

2.2 TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Desde hace varios años la Agencia desarrolla sus acciones, programas y proyectos incluyendo el enfoque de género con el objetivo de combatir las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo e impulsar la igualdad de género.

Además de trabajar para eliminar dichas desigualdades en el ámbito laboral, la empresa se ha dotado de una Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres creando la Comisión de Igualdad y aprobando en septiembre de 2020 su 1er Plan de igualdad que cuenta con 7 programas y 17 acciones.

Así Bidasoa activa fomenta la transversalidad de género dentro de la organización (la entidad cuenta con una persona responsable de proyectos/programas transversales encargada, junto con la Comisión, de dinamizar y garantizar el correcto seguimiento de las acciones planteadas en el Plan de igualdad), como elemento clave para el diseño y desarrollo de acciones con perspectiva de género tanto impulsando de manera real la igualdad de oportunidades como promocionando acciones que fomentan la conciliación y la corresponsabilidad.

Anualmente la Comisión de Igualdad aprueba el plan anual de actuaciones a desarrollar, entre las cuales destacan la aprobación:

- del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo con la creación de la Asesoría confidencial.
- de la Guía de comunicación igualitaria
- de la Guía para incorporar las cláusulas de igualdad en la contratación pública
- del Manual de selección y promoción con enfoque de género.
- de la Guía de indicadores de género de Bidasoa activa

De este modo, Bidasoa activa suscribe su compromiso explícito en materia de Igualdad, compromiso que supone la participación activa y protagonista de las personas en los procesos de reflexión y en la implantación de cambios efectivos en la organización en esta materia. Fruto de este trabajo, en febrero de 2023, Emakunde ha otorgado a Bidasoa activa el reconocimiento como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, pasando a formar parte de la Red Bai Sarea de entidades colaboradoras.



3 CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO

La igualdad efectiva de mujeres y hombres es una conquista aún por alcanzar. El mero reconocimiento legal no ha sido suficiente para romper con las desigualdades de género que históricamente han acompañado a las sociedades. La realidad actual, fuerza la incorporación de cambios sociales y estructurales que favorecen la asunción efectiva por parte del tejido político, social y empresarial.

Concretamente, la desigualdad de trato y el desvalor que vivencian las mujeres en el ámbito laboral sigue estando patente, a pesar de los grandes avances legislativos que se han venido produciendo, especialmente a partir de la segunda mitad del siglo XX. Se puede afirmar, por lo tanto, que la provisión de herramientas jurídicas no ha sido suficiente para garantizar la existencia de una igualdad real entre mujeres y hombres.

Aún queda camino por recorrer para romper con el peso de la tradición en los roles que mujeres y hombres desempeñan. Pese a las conquistas alcanzadas, las mujeres siguen teniendo una situación de partida menos favorable. La mayor responsabilidad sobre las tareas familiares y domésticas que las mujeres asumen, así como las interrupciones durante el periodo reproductivo de sus vidas, constituyen factores clave para su carrera profesional.

«Aparte de los prejuicios irracionales e intereses espurios, existe un mecanismo, conocido como discriminación estadística, que afecta a todas las mujeres. Este término se ha acuñado para explicar el fenómeno de que el empresariado (mayoritariamente masculino), a falta de información previa sobre el comportamiento futuro de un candidato o candidata, se guían por la información estadística que tienen sobre el grupo al que pertenece. En el caso de las mujeres, los empresarios tienen en cuenta su mayor probabilidad de ausencias del trabajo por razones familiares. Estas ausencias pueden originarles costes extralaborales y, lo que es más importante, estos costes son generalmente mayores, cuanto mayor es el nivel de cualificación del puesto de trabajo. Para compensar este riesgo, los empresarios tienden a colocar en los empleos de calidad a los hombres, dejando para las mujeres, a lo sumo, los empleos menos cualificados y más fáciles de sustituir. Así, podría decirse que todas las mujeres pagan por llevar la etiqueta de 'menos disponible' [2]».

Lo cierto es que la igualdad de trato y oportunidades en el seno empresarial ha venido para quedarse. La transformación de los entornos laborales -bien por convicción, bien como respuesta a un imperativo legal- está desembocando en la integración de valores relacionados con la perspectiva de género en la gestión interna de las empresas o entidades. Esta realidad está poniendo de relieve el liderazgo que el tejido empresarial está tomando en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Tomando en consideración los objetivos contenidos en el conjunto de normativas, así como con las acciones y medidas previstas para alcanzarlos, se pretende elaborar una herramienta que permita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por todo ello, la implantación de planes para la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y entidades pretende continuar,

[2] EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. (2021). *La evaluación de impacto en función del género en la economía*. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/ms_economia.pdf

y avanzar aún más en esta larga trayectoria, incorporando los nuevos enfoques introducidos en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Son diversos los argumentos que podrían darse para defender el principio de igualdad: la búsqueda de una empresa o entidad de calidad, el aprovechamiento del potencial y las capacidades de todo el personal, que puede aumentar la motivación y el compromiso con el trabajo o la responsabilidad de la empresa como creadora y difusora de roles sociales. Más allá de justicia social y de derecho, distintos estudios demuestran cómo la incorporación de la igualdad de oportunidades queda estrechamente relacionada con la productividad y competitividad en las empresas. De esta manera, se puede evidenciar [3] que existen más efectos positivos cuanto más rigurosas son las medidas y el plan de igualdad, trayendo consigo aumentos de la productividad.

«A lo largo de décadas de avance en la gestión, y por la diferenciación cultural de los roles masculinos y femeninos, se han generado contextos diferentes, discriminatorios en muchos casos para las mujeres, por un impacto de género que no ha tenido por qué ser consciente y que ha provocado la pérdida de valor para el desarrollo organizacional y social. Y una desigualdad que es de justicia querer erradicar desde todos los ámbitos de la sociedad, y especialmente desde el ámbito económico[4]».

[3] Perotin, V.; Robinson, A. y Loundes, J. (2003). *Igualdad de oportunidades y productividad empresarial. Investigación comparada de Australia y Reino Unido*. Revista Internacional del Trabajo, 122-4, pp. 523-555.
[4] Muriel Gómez, S. (2017). *Guía para un aporte de valor a la gestión desde la perspectiva de género*. EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/euskalit_igualdad_gestion_avanzada.pdf

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal que queda reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. Por su trascendencia, y siendo el paraguas protector de las siguientes normativas se destaca, de forma especial, la **Carta de las Naciones Unidas** de 1945, al ser el primer documento jurídico en plasmar la igualdad de todos los seres humanos. Es aquí donde se hace referencia, por primera vez, a la discriminación por motivos de género. Esto dio lugar a un debate internacional en torno a los roles asignados a las mujeres hasta ese momento.

A través del **Convenio 100 de la Organización Internacion de Trabajo** (OIT), se adoptaron, en el año 1951, propuestas específicas con el objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

La siguiente fecha señalada en la agenda política, el año 1975, destaca por proclamarse el **Año Internacional de las Mujeres**, convocándose a partir de ahí a distintas conferencias mundiales. Se pretende, de esta manera, potenciar las medidas jurídicas y legislativas de igualdad de oportunidades, elaborando estrategias conjuntas y propuestas de acción para equilibrar los derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Ese mismo año, en la primera **Conferencia Mundial de las Mujeres**, celebrada en México, se exigió a los Gobiernos a formular estrategias nacionales, metas y prioridades para que consiguieran la igualdad plena en lo que a los géneros se refiere y la eliminación de la discriminación, la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo y una contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial. Un total de cuatro conferencias mundiales han producido hitos históricos para reconocer e intentar romper con las desigualdades de género.

El siguiente paso resaltado se produce con la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En la actualidad, es precisamente, a través de la Asamblea General de las Naciones Unidas donde se aprueba, en septiembre de 2015, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. Se diseña, así, un plan de acción que implica un compromiso común y universal, destacándose lo referido al género. Es específicamente desde el Objetivo 5 (Igualdad de Género) y el Objetivo 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) desde donde se camina con el tejido empresarial para acercarse y cooperar en el proceso de conseguir una igualdad real.

MARCO NORMATIVO EUROPEO

En el marco europeo, el reconocimiento de la igualdad jurídica entre mujeres y hombres es un hecho. El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el nivel de la Unión Europea, es un elemento fundamental en la construcción política, social y económica. De este modo, la legislación europea cuenta con un número considerable de disposiciones sobre igualdad de sexos, entre ellas el **Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea** (Tratado de Roma, 1957) desde donde se reconocía la igualdad salarial de mujeres y hombres; así como Directivas relativas al acceso al empleo, igualdad salarial, permiso de maternidad y paternidad, seguridad social y profesional y trabajo autónomo, entre otras.

Las directivas comunitarias destinadas a concretar y desarrollar el principio de igualdad y no discriminación, surgen en base al artículo 119 del citado Tratado de Roma, destacándose las siguientes:

Igualdad de trato en el trabajo

Es en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europa (antiguo artículo 119), vigente hasta el 1 de diciembre de 2009, donde se asienta el principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres ante trabajos de igual valor. Fue posteriormente modificado por el artículo 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**.

Así, el primer paso para alcanzarlo se reforzó con la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros referidas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. La Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, queda regulada la igualdad de acceso y el pago de las prestaciones de la seguridad social. La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, esbozó el principio de igualdad aplicado al acceso al empleo, la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Esta directiva fue modificada en el año 2002 por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. La Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo. Esta directiva insta a los Estados miembros a tomar las medidas necesarias para que en los sistemas judiciales corresponda a la parte demandada demostrar que no ha existido vulneración del principio de igualdad.

En 2006, se sintetizó en una única **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 5 de julio de 2006, revocando todas las Directivas anteriores comentadas (75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE). De esta manera, bajo un mismo cuerpo legal se contienen las previsiones relativas a la igualdad en el ámbito laboral en tres ámbitos:

- Acceso al empleo, promoción laboral y formación profesional
- Condiciones de trabajo y retribución
- Regímenes profesionales de seguridad social

Trabajadoras embarazadas y permiso parental

La Directiva 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad social y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, trae consigo una protección especial y fortaleciendo de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Es en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, donde se realizan las previsiones relativas a la protección del trabajo y a las condiciones para el disfrute del permiso de maternidad/paternidad de las personas trabajadoras. A través de esta directiva se pide el compromiso a los Estados miembros para sancionar a aquellas empresas que incumplan las medidas acordadas por la Directiva.

Igualdad de trato en los regímenes legales de la Seguridad Social

El principio de igualdad de trato conlleva la ausencia de discriminación por razón de sexo. Por ello, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad en materia de seguridad social, obliga a los Estados miembros a aplicar dicho principio. Se aplica tanto para la población activa –incluidas personas trabajadoras dadas de baja por enfermedad, accidente o paro y demandantes de empleo -, tanto para personas jubiladas o incapacitadas para trabajar.

Personas trabajadoras autónomas y sus cónyuges

Tomando en consideración a las personas que trabajan por cuenta propia y los cónyuges que les ayudan en su trabajo sin tener la forma jurídica por cuenta ajena o asociada, la Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercer una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad, sirve como complemento a la legislación relativa a la igualdad de trato en el empleo y ocupación a la seguridad social.

MARCO NORMATIVO ESTATAL

La igualdad es un principio fundamental también en el Ordenamiento jurídico español. Así, la primera referencia a la igualdad se encuentra en el artículo 1.1. de la **Constitución española de 1978** [5], al identificarla como uno de los valores superiores del Ordenamiento jurídico. El artículo 9.2 [6] consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del

[5] Artículo 1.1.: «España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político».

[6] Artículo 9.2.: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Finalmente, el artículo 14 [7] proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

El artículo 14 es considerado como el reconocimiento de la llamada igualdad formal. Esta igualdad formal se divide a su vez en dos vertientes: la igualdad ante la ley y la igualdad en la ley.

- La igualdad ante la ley: «Obligación que tienen los poderes públicos encargados de aplicar la Ley, de aplicarla sin excepciones ni consideraciones personales».[8]
- La igualdad en la ley o igualdad de trato «implica evitar situaciones de desigualdad entre los ciudadanos, lo que conlleva la prohibición de la aplicación de cualquier forma de arbitrariedad normativa».[9]

Es precisamente, en el ámbito nacional, donde el marco normativo aplica medidas concretas dirigidas a alcanzar la igualdad en el ámbito de trabajo. De esta manera, la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas basadas en el principio de igualdad. Con esta Ley Orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones encaminadas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 5 se establece el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Otras normativas relevantes, dirigidas especialmente al ámbito laboral, se concretan con el **Real Decreto 703/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios,** acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. Igualmente, cobra importancia el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras. Con la aprobación del **Pacto de Estado** firmado por las CC.AA. y Ayuntamientos, se ratifica la necesidad de hacer transversal la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de violencia sobre las mujeres en todas las esferas y ámbitos.

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 modifica, entre otras cuestiones, el artículo 28[10] del **Estatuto de los Trabajadores**, introduciendo el concepto de trabajo de igual valor. De esta manera, se regula la obligatoriedad del registro salarial y el derecho de las personas trabajadoras a acceder al mismo, a través de la representación legal de la plantilla en la empresa (RLT).

---

[7] Artículo 14: «Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

[8] Moraga Garcia, M.A. (2006). La igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución Española de 1978. *Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujeres en la Universidad de Alicante*, núm. 8, pp.53 a 70.

[9] ídem.

[10] Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
«1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad, entendidos como instrumentos que permiten integrar la igualdad en las relaciones laborales, así como en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones. Su máxima es la de avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Es por ese motivo que en el año 2020 entra en vigor el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, trayendo a lo concreto lo ya señalado en el Real Decreto-ley 6/2019. Ese mismo año se incorpora al ordenamiento jurídico español el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, que tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

La **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, trae consigo obligaciones para las empresas en relación a la comisión de delitos u otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y por razón de sexo, incluidas las sufridas en el ámbito digital. Por ello, se insta al tejido empresarial a arbitrar procedimientos de prevención y de denuncia de las víctimas, a promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal, e incluir la violencia sexual en la valoración de riesgos laborales de los puestos de trabajo ocupados por mujeres.

MARCO NORMATIVO AUTONÓMICO, FORAL Y MUNICIPAL

A nivel autonómico, Euskadi, dispone de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres**, y su posterior reforma integral, tras la aprobación de la **Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres**. Así como, la **Estrategia 2030 para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE.**

Igualmente, cuenta con la aprobación del **Decreto 11/2014 de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres»**, que sustituye al Decreto 424/94, de 8 de noviembre. La finalidad de este Decreto, tal y como se recoge en su artículo 2 es el de «promocionar las condiciones que faciliten la igualdad de mujeres y hombres y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad, incentivando las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades e igualdad de trato de mujeres y hombres».

4 PROCESO DE ELABORACIÓN

El proceso para la elaboración de este II Plan de igualdad de la entidad, se ha comenzado a realizar en mayo de 2024. Estas son las fases que se han llevado a cabo:

- Fase 1: Compromiso de la Dirección y apertura del proceso.
- Fase 2: Elaboración y aprobación del Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres e informe de auditoría retributiva de BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK.
- Fase 3: Elaboración y aprobación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK y actualización del Protocolo para atender el acoso sexual y/o por razón de sexo.

A continuación, se presentan las acciones desarrolladas en estas 3 fases.

Fase 1: Compromiso de la Dirección y apertura del proceso

En esta fase, desde la dirección de la empresa, se firma el compromiso de la realización del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en el marco del nuevo escenario normativo. Este compromiso es comunicado a toda la plantilla en esta fase de inicio del proceso.

En segundo lugar, BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK, pone en marcha el proceso de apertura a la negociación y constitución de la Comisión Negociadora. La organización no cuenta con representación legal de las trabajadoras y trabajadores, comité de empresa o sección sindical, por lo que se activa un proceso en el que se ha hecho un llamamiento a los sindicatos mayoritarios y representativos del sector (ELA, LAB, UGT y CCOO.) para formar parte de dicha comisión. No se obtiene respuesta por parte de ninguna sección sindical y se decide avanzar en la recogida y análisis de datos, así como el resto del proceso.

Fase 2. Elaboración y aprobación del Diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres

a) ELABORACIÓN

A partir del análisis e interpretación de estos datos, se elabora el primer borrador del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres de la agencia 2025, contenido en este Informe.

APROXIMACIÓN CUANTITATIVA

Para la realización del primer borrador diagnóstico se ha recopilado información cuantitativa relacionada con los indicadores principales para identificar las posibles brechas de género.

Específicamente, se ha recopilado información sobre la distribución y concentración de mujeres y hombres, en qué departamentos se encuentran, qué puestos ocupan, los niveles en que se ubican, cómo se produce el acceso a la organización, cómo se realiza la selección, provisión y promoción profesional, media aritmética y mediana salarial por grupo profesional.

También se ha indagado sobre el acogimiento de medidas de conciliación, salud laboral, protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo, etc. Igualmente, se ha buceado en los elementos de la cultura organizacional que inciden en dichas brechas de género.

Las herramientas utilizadas han sido:

- Registro de datos de plantilla (Ministerio Igualdad)
- Registro retributivo (Ministerio de Igualdad)
- Herramienta Valoración de Puestos de trabajo desde la perspectiva de género (Ministerio de Igualdad)

APROXIMACIÓN CUALITATIVA

- **Análisis documental:**

- Diagnóstico y I Plan de Igualdad. Convenio laboral y Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Guías indicadores de género.
- Manual selección y promoción con enfoque de género.
- Informe medidas conciliación.
- Guía comunicación igualitaria.
- Guía cláusulas igualdad.
- Manual de acogida.
- Documento de la entidad sobre calidad.
- Evaluaciones anuales del Plan y evaluaciones del Plan por programas.
- Formación recibida por parte del personal de Bidasoa activa.
- Ejemplos de ofertas de empleo, convocatorias de promoción, y ejemplos de comunicación de cursos.

- **Cuestionario sobre procesos de gestión y perspectiva de género**

- **Entrevistas en profundidad:**

La información cuantitativa recogida, también ha sido contrastada con información cualitativa facilitada en procesos participativos, como han sido las entrevistas y el cuestionario enviado a toda la plantilla. De esta manera, se han ido extrayendo los ámbitos de mejora que van a permitir ir enfocando el futuro plan de igualdad.

Se han llevado a cabo 3 entrevistas a informantes clave, con el objetivo de poder obtener una visión de la situación en que se encuentra la organización en la materia objeto de este trabajo. Estas personas han sido:

- Entrevista 1: Eva Fernández Tolosa: Directora Gerente.
- Entrevista 2: Virginia Gil Rodríguez: Programas transversales
- Entrevista 3: María Climent Pons: Área Económica-Financiera y Recursos Humanos

En estas entrevistas se han tratado los siguientes aspectos:

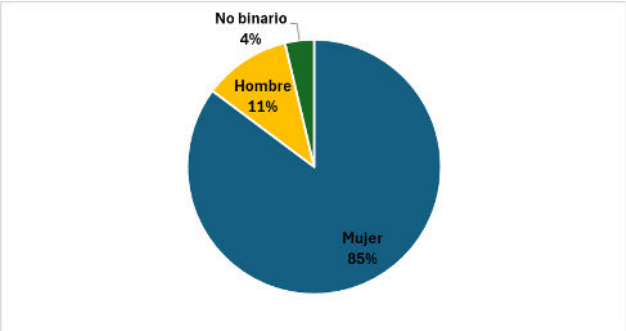
- Descripción de funciones y procesos de trabajo del puesto ocupado por la persona entrevistada e identificación de documentos clave.
- Valoración de la trayectoria de su ámbito de trabajo en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- Valoración de la situación actual de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad, y en sus servicios. DAFO.
- Retos y propuestas futuras.

- **Encuesta**

Se ha realizado una encuesta para recoger las opiniones del personal respecto a la igualdad de mujeres y hombres en la Agencia de desarrollo del Bidasoa, cogiendo como base la encuesta que propone Emakunde y adaptándola a la encuesta realizada en el diagnóstico elaborado para el I Plan de igualdad, para poder ver alguna comparativa. Se ha enviado a las personas que figuraban en la plantilla en ese momento, a través de la aplicación Encuesta Fácil, que solo ha recibido EDE Fundazioa, para asegurar el anonimato y confidencialidad de las personas participantes en la misma.

Así, el 29 de mayo de 2024 se ha enviado la encuesta, permaneciendo abierta hasta el 10 de junio del mismo año. Esta encuesta ha sido cumplimentada por 27 personas. El porcentaje de mujeres supera la proporcionalidad de mujeres y hombres en la entidad.

Mujer	23
Hombre	3
No binario[11]	1
TOTAL	27



b) APROBACIÓN

Una vez contrastado el primer borrador de diagnóstico en el equipo motor, éste queda aprobado por la Dirección.

Fase 3. Elaboración y aprobación del II Plan para la Igualdad de BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK

a) ELABORACIÓN

Esta fase se inicia con una sesión participativa, donde participa el Equipo motor, Equipo de dirección, Comisión de igualdad del I Plan, personal técnico y administrativo, etc.. El objetivo ha sido generar ideas de medidas para este II plan desde las acciones de mejora detectadas en el diagnóstico. Para ello se utiliza una metodología adaptada a la propuesta por Emakunde (TALLER LEAN_ Igualdad).

En referencia a la elaboración del plan de igualdad, tal y como se ha señalado, la estructura y contenidos de éste, han venido determinados por el marco jurídico y técnico actual de referencia (Reales Decretos 2020), así como por los resultados obtenidos del Diagnóstico de Igualdad y auditoría retributiva, realizados en la organización.

El Plan es CUATRIANUAL, indicando los objetivos, las actuaciones a realizar, los indicadores de evaluación y las personas responsables.

Los contenidos del Plan son los siguientes, tal y como establece el Real Decreto 901/2020

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

[11] Se incluye la opción de "No binario" para incluir a personas de la entidad que no se consideran mujeres u hombres. Sin embargo, esta información no se analiza, pero queda recogida para futuros procesos.

- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su elaboración.

b) NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN

Una vez contrastado e incorporadas las aportaciones de las personas participantes, el documento se aprueba por parte de Dirección el día 22 de mayo de 2025.

5 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

Este II Plan de igualdad se aprueba sin participación de la parte social. Para la apertura del proceso de negociación se invita a los sindicatos más representativos del sector y estos no acuden a dicho llamamiento, por lo que se decide seguir con el proceso y elaborar y aprobar dicho Plan de manera unilateral.

6 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL, TERRITORIAL

El II Plan para la igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de estructura de BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK.

La duración del Plan para la Igualdad de BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 22 de mayo de 2025 hasta el 21 de mayo de 2029.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicadores de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

7 INFORME DIAGNÓSTICO

La Agencia de Desarrollo de Bidasoa activa dispone de una amplia **trayectoria en el impulso de la igualdad de mujeres y hombres**. Desde hace varios años la Agencia desarrolla sus acciones, programas y proyectos incluyendo el enfoque de género con el objetivo de combatir las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo e impulsar la igualdad de género.

Además de trabajar para eliminar dichas desigualdades en el ámbito laboral, la empresa se ha dotado de una Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres creando la Comisión de Igualdad y aprobando en septiembre de 2020 su **1er Plan de igualdad** que cuenta con 7 programas y 17 acciones. En febrero de 2023, Emakunde ha otorgado a Bidasoa activa el reconocimiento como **Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, pasando a formar parte de la **Red Bai Sarea** de entidades colaboradoras.

Se ha recogido, en base a memorias e informes, el siguiente grado de cumplimiento de las acciones del I Plan, según los años de ejecución. Es necesario tener en cuenta, que, en el año 2020, por motivos de la pandemia no se desplegó el Plan en las acciones previstas. El despliegue se inició en 2021. De esta manera, el **grado de cumplimiento** ha sido el siguiente: **2121, 70%; 2022, 80%; 2023, 95%.** Se observa que se ha ido mejorando a lo largo de los años en cuanto al grado de ejecución, siendo en 2023 prácticamente del total de las acciones previstas.

Observando su plantilla, en 2023 (fecha del diagnóstico, la entidad ha tenido contratadas a 46 personas, de las cuales 34 son mujeres y 12 son hombres. La Agencia es una entidad con sobrerrepresentación de mujeres. La **edad** de la plantilla de la Agencia en 2023, se caracteriza por concentrarse en las franjas entre 45 y 60 años, siendo estas mujeres en su mayoría. En menor número están las personas, mujeres y hombres, que están en la franja de maternidad -paternidad.

Respecto al **nivel de estudios**, se observa, teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad de mujeres y hombres en la empresa (74/26), que la representatividad en la titulación de Licenciatura está equilibrada, en la de Grado y Diplomatura hay proporcionalmente mayor representatividad de los hombres, y en el resto hay o solo hombres, en Bachiller, o solo mujeres en FP2. las mujeres están sobre cualificadas en los puestos de auxiliar de turismo (contratos de fomento de empleo), administrativa senior; y los hombres en informador turístico. También se recoge que hay 1 persona con **diversidad funcional** que es hombre.

Con relación al **proceso de selección y promoción** se destaca que se dispone de un Manual de selección y promoción (2021) de la entidad. Este manual sistematiza todas las fases de estos procesos, de forma que se produzcan sin discriminación alguna. En estas fases se establecen criterios que recogen la integración de la perspectiva de género en dichos procesos, como el uso no sexista del lenguaje, requisitos sin exigencias innecesarias, descripción de puesto dese sus características técnicas y competenciales, redacción de términos que puedan ocasionar discriminaciones indirectas, recogida de datos desagregada según sexo en las diferentes fases, pruebas objetivas directamente relacionadas con las competencias del puesto (como simulaciones o pruebas profesionales en lugar de tests), procurar que las entrevistas las realicen mujeres y hombres en número equilibrado, plan de acogida en el que se incluye información relacionada con conciliación, acoso, etc.

Quedaría pendiente realizar una monitorización-seguimiento de la aplicación de esta Guía en cada proceso de selección y promoción que se genere e ir actualizándola con nuevas propuestas y normativas que vayan surgiendo, como la incorporación del índice adverso de género.

Con relación a los **procesos de selección realizados entre 2020 y 2024**, se observa que las mujeres ocupan todos los contratos realizados, tanto fijos como temporales. En el caso de los contratos de Fomento, la proporcionalidad de los hombres contratados, es mayor que la proporcionalidad de mujeres y hombres en la entidad, que es del 74%.

Otro aspecto observado es que los puestos ocupados por mujeres han sido: Auxiliar de información turística, Técnica de prospección, Auxiliar administrativa, Técnica de competitividad; y los ocupados por los hombres: Auxiliar de formación, ADE, Administrativo, Auxiliar de formación y Técnico de competitividad. Estos puestos corresponden a los procesos de selección de fomentos de empleo que anualmente la agencia lleva a cabo.

Por otro lado, las **salidas** que se han dado desde 2021 hasta agosto de 2024, han sido 6. Tres de ellas por jubilación (Secretaria de dirección, Técnico/a con responsabilidad sectorial del Dpto de emprendimiento y nueva actividad y Responsable de formación y empleo), una por baja voluntaria (Responsable servicios generales), y 2 personas por reconocimiento de incapacidad permanente.

Con relación a la **promoción,** no ha habido hombres candidatos en los últimos años.

La Agencia de Desarrollo del Bidasoa cuenta, a fecha de este diagnóstico, con un sistema de **clasificación profesional** aprobado en el Convenio colectivo de la Agencia 2019-2022: el sistema de clasificación profesional del personal se establece por medio de grupos profesionales; cada grupo agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación e incluye las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al personal de la empresa. En el Análisis de la **segregación por puesto**, es importante tener en cuenta que el ámbito de actividad de la organización, está muy ligado a una actividad y a unas titulaciones, donde están más presentes las mujeres. Sin embargo, cuando se han solicitado otras titulaciones, donde también hay presencia de hombres, las candidaturas siguen siendo mayoría mujeres. Se está en proceso de identificar cuál puede ser la causa de ello. Todos los puestos en la entidad están feminizados, excepto los de técnica/o superior o medio con responsabilidad sectorial que están equilibrados o el de informador de turismo senior que está masculinizado. También todas las **áreas** en la Agencia tienen sobrerrepresentación de mujeres excepto el área de emprendimiento que está equilibrada según sexo.

La **formación interna** queda regulada en el Convenio colectivo de Bidasoa activa. En 2022: 32 cursos, 110 asistencias, 22 de hombres y 88 de mujeres; 28 mujeres y 9 hombres. En 2023: 40 cursos, 117 asistencias, 29 de hombres y 88 de mujeres; 28 mujeres y 9 hombres. Toda la plantilla tiene un mínimo de formación en igualdad de mujeres y hombres. Y todos los años se ha realizado difusión de Gizonduz. (6 personas -4 hombres y 2 mujeres- lo han realizado)

Respecto a las **jornadas**, se observa es que, en las jornadas completas existe proporcionalidad equilibrada de mujeres y hombres (según proporcionalidad en la entidad según sexo). Sin embargo, en las jornadas parciales hay más presencia de mujeres, tanto en contratos indefinidos (1 mujer), como temporales (5 mujeres frente a 1 hombre). La jornada parcial correspondiente a las personas

temporales viene marcada por la subvención concedida. La proporción de los **contratos temporales e indefinidos** en mujeres y hombres es similar en ambos sexos.

Desde la **auditoría retributiva** realizada, se han valorado los subgrupos profesionales de la entidad desde la perspectiva de género. De esta manera, se han agrupado por puestos de igual valor, desde los factores aplicados de la herramienta utilizada. En esta agrupación se observa que en la Escala 1 está el puesto de coordinación, en la Escala 2 el puesto de jefatura de Departamento, en la Escala 3, todos los puestos técnicos y el puesto de administrativa con responsabilidad funcional, en la Escala 4, los puestos administrativos e informador/a de turismo seior y en la Escala 5 el puesto de auxiliar de turismo. Esta clasificación permite ver en los análisis retributivos las brechas que se dan en cada una d elas escalas. Es en las Escala 3 donde se dan las mayores brechas retributivas a favor de los hombres, tanto en las medias efectivas (24%) como equiparadas (10%).

La **política para la conciliación corresponsable** en la Agencia de desarrollo, se regula desde el Convenio Colectivo de la entidad. Cabe destacar que algunos de estos derechos superan la legislación vigente, como los casos de por matrimonio - pareja de hecho o por permiso por maternidad-paternidad en caso de parto, que contempla 14 días extras a las 16 semanas establecidas. Estos derechos se complementan a fecha de este diagnóstico con nuevas normativas laborales que se han ido aprobando a lo largo de los últimos años.

Cabe destacar que, en Julio de 2021, la entidad elabora el INFORME DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE BIDASOA ACTIVA – BIDASOA BIZIRIK. En este informe se presenta un diagnóstico de la entidad en materia de igualdad y conciliación, la existencia y uso de medidas de conciliación, su uso (2021) y en los últimos 3 años, la visión de la conciliación desde la plantilla, y una estimación de los puntos críticos en materia de conciliación a fecha de 2021. A fecha de este diagnóstico, el grueso de la plantilla, y tanto mujeres como hombres, están en situación familiar con hijos e hijas menores de 18 años a cargo, sobre todo mayores de 18 años. En menor medida, hay personas con mayores o dependientes a cargo (2 mujeres están en esta situación y conviven en el domicilio y 3 mujeres y 1 hombre sin convivir). El grado de satisfacción de la plantilla con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la empresa es de 7,04 en el caso de las mujeres, 6 en el de los hombres y 7 personas no binarias.

Para el **análisis retributivo de la entidad**, se ha tomado como **periodo de referencia**, el comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023. En este registro, se recoge, tal y como acaba de mencionarse en el punto precedente, el salario base y los complementos salariales y extrasalariales de todas las personas que componen plantilla, así como todas sus situaciones contractuales a lo largo de todo el año. Se ha elaborado un segundo registro en el que se han quitado algunos complementos que se consideraba que encubrían la brecha total y por puestos, especialmente el de antigüedad.

Las brechas totales recogidas en ambos registros son las siguientes:

Indicador	Brecha total (Registro 1)	Brecha total sin antigüedad y otros (Registro 2)
Media efectiva	15%	12%
Media equiparada	6%	2%
Mediana efectiva	9%	7%
Mediana equiparada	8%	3%

Fuente: Registro retributivo1 y 2 Bidasoa activa 2023

El primer dato que observamos, teniendo en todos los conceptos retributivos (Registro 1), es que la **brecha retributiva total media en Bidasoa activa es de 15%** favorable a los hombres, en lo efectivo, que se reduce a un 6% en lo equiparado. La brecha mediana es 9% en lo efectivo, que se reduce a un 8% en los datos equiparados.

El Registro 2 (sin incluir la antigüedad), muestra una **brecha retributiva total media en Bidasoa activa del 12%** favorable a los hombres en efectivo, que se reduce a un 2% equiparado. La brecha mediana es 7% en efectivo, que se reduce a un 3% en datos equiparados.

En la Agencia de desarrollo del Bidasoa, la **salud laboral** se gestiona desde el Servicio ajeno de Prevención (IMQ Prevención), y por parte de la Coordinadora Económico-Financiera y RRHH. En este punto se comprueban para este diagnóstico, los mecanismos de prevención, detección y actuación frente al **acoso sexual y por razón de sexo**, si son conocidos por la plantilla y accesibles para esta. Así mismo, se recoge, si en la empresa se han dado situaciones de acoso y cómo se ha actuado o cómo se ha resulto en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Por último, este diagnóstico aborda también elementos de la **cultura organizacional y de la dimensión externa** de la entidad que también es importante tener en cuenta.

Con relación a la **cultura organizacional**, se recoge en un primer momento que las personas de plantilla no se han sentido discriminadas o discriminados en el ámbito laboral excepto una mujer que sí. También la mayor parte de mujeres y la totalidad de los hombres consideran que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo en esta entidad. 4 de las mujeres y 1 persona que se define como no binaria, que contestan la encuesta consideran que sí inciden. El grado de satisfacción que tiene la plantilla con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres pasa de un 8 a un 7,78 del 2020 al 2024 en el caso de las mujeres que responden a la encuesta y de un 5 a un 6,67 en el caso de los hombres.

En las **prácticas de comunicación formales** relativas a las comunicaciones institucionales de la organización en su política de comunicación corporativa, como es el caso de la web, se aprecia un

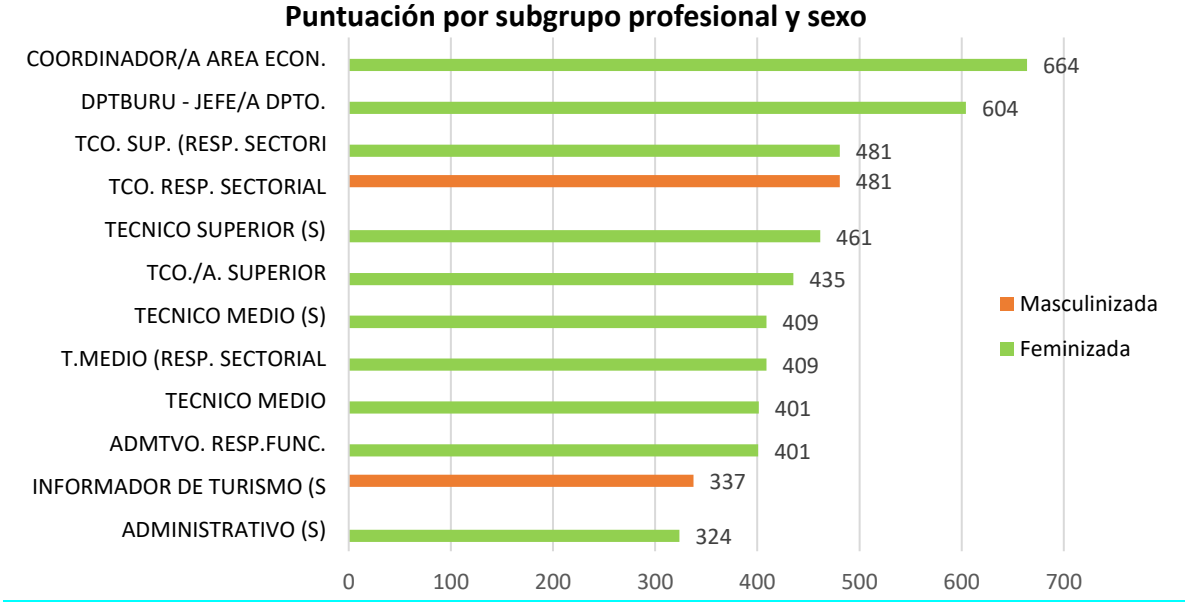
uso no sexista del lenguaje, aunque quedan cuestiones que corregir. Las imágenes muestran mujeres y hombres, pero sería preciso avanzar hacia unas imágenes más diversas de unas y de otros (diferentes orígenes, edades, etc.). Las mujeres representan a la empresa en los actos públicos de la empresa, porque la Directora gerente es mujer y el Equipo de dirección está formado por mayoría de mujeres. Incluso el 74% de la plantilla son mujeres.

Con relación a la **política de contratación de la entidad**, se destaca que todas las licitaciones abiertas incluyen la obligación de incorporar el enfoque de género en los servicios contratados. A lo largo del contrato, se verifica que se cumple con lo establecido en la propuesta y, posteriormente, en la comisión de Igualdad, se realiza un análisis anual. Se incluyen en la política de compras, criterios de igualdad solicitados en todos los contratos abiertos. El Plan de igualdad se exige en función del tamaño de la empresa o entidad. También, desde la clientela (subvenciones, convenios con diferentes entidades públicas), sí que se solicitan criterios de igualdad para el desarrollo de los servicios y proyectos de la entidad.

A nivel del entorno, desde Bidasoa activa se también se **participa**, a fecha de este diagnóstico en la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Irún y en la Red Bai Sarea de entidades y empresas por la igualdad.

8 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Tras la valoración de los subgrupos profesionales de la entidad, en el siguiente gráfico, se recoge de manera fotográfica, la visualización de los mismos una vez puntuados con la Herramienta de valoración de puestos desde la perspectiva de género utilizada, ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos para cada uno. Se muestra además si están feminizados, para facilitar el análisis.



Fuente: Excel de VPT BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK

FACTORES APLICADOS EN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La valoración de los puestos con perspectiva de género que se realiza en BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK, en la que se determina el valor de cada subgrupo profesional, se ha realizado desde una metodología cuantitativa, tal y como se propone desde la Organización Internacional del Trabajo y desde la metodología que propone el Ministerio de Igualdad, por parte de las personas responsables del proceso de elaboración de este informe, y del diagnóstico y I Plan de igualdad de la entidad.

En BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK, se identifican cuatro tipos de factores a valorar en cada subgrupo profesional:

A. **Naturaleza de las funciones o tareas**: aquellas que recogen el contenido esencial de la relación laboral. Toma en cuenta tanto lo que establece la ley o el convenio colectivo, como el contenido efectivo de la actividad desempeñada.
B. **Condiciones educativas**: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y que guardan relación con el desarrollo de la actividad.
C. **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora. Se incluye aquí la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad
D. **Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño**: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Esos 4 tipos de factores se han desglosado en subfactores a los que se les ha asignado una puntuación según el valor que se le ha dado en la entidad, desde el Equipo motor del proceso, para cada uno de los subgrupos profesionales. En la siguiente tabla, quedan recogida la puntuación obtenida para cada uno, tanto desagregado por factores como su puntuación total, así como el porcentaje de mujeres que ocupan cada subgrupo.

Tabla: Puntuación de los factores según subgrupos profesionales y porcentaje de mujeres

Puesto de trabajo	% Mujeres en el subgrupo profesional	FACTORES				
		A	B	C	D	TOTAL PUNTOS
COORDINADOR/A AREA ECONOMICA/FINANCIERA + RRHH	100%	292	171	147	53	664 puntos
JEFATURA DE DEPARTAMENTO	83,33%	262	171	127	44	604 Puntos
TÉCNICA/O SUPERIOR CON RESPONSABILIDAD SECTORIAL	50,00%	185	171	101	23	481 Puntos
TECNICA/O SUPERIOR SENIOR	75,00%	166	171	101	23	461 Puntos
TÉCNICA/O SUPERIOR	100,00%	142	171	99	23	435 Puntos
TÉCNICA/O MEDIO CON RESPONSABILIDAD SECTORIAL	50,00%	142	143	101	23	409 Puntos
TECNICA/O MEDIO SENIOR	100,00%	142	143	101	23	409 Puntos
TECNICA/O MEDIO	75,00%	142	143	99	18	401 Puntos

ADMINISTRATIVA/O CON RESPONSABILIDAD FUNCIONAL	100,00%	168	114	101	18	401 Puntos
ADMINISTRATIVA/O SENIOR	100,00%	98	114	94	18	324 Puntos
ADMINISTRATIVA/O	100,00%	91	114	89	18	312 Puntos
INFORMADOR/A DE TURISMO SENIOR	0,00%	99	114	96	29	337 Puntos
AUXILIAR DE TURISMO	75,00%	80	57	87	29	252 Puntos

Fuente: Elaboración propia a partir Excel de VPT BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK

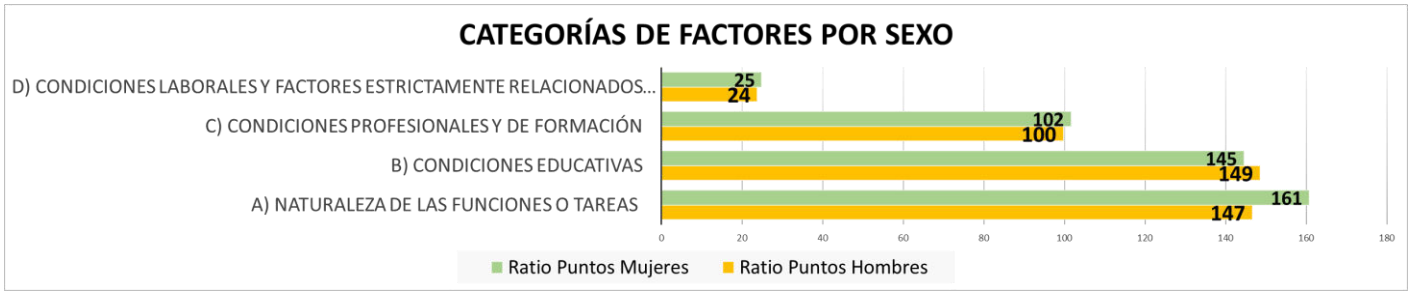
De esta manera quedan agrupados los subgrupos profesionales de la entidad, según la herramienta aplicada, en Escalas de igual valor como se observa en la siguiente tabla:

ESCALAS de puestos de igual valor	**Tipos de puesto**	**Puntos**
Escala 1	COORDINADOR/A ÁREA ECONÓMICO-FINANCIERA + RRHH	664
Escala 2	JEFATURA DE DEPARTAMENTO	604
Escala 3	TÉCNICA/O SUPERIOR CON RESPONSABILIDAD SECTORIAL	481
	TECNICA/O SUPERIOR SENIOR	461
	TÉCNICA/O SUPERIOR	435
	TÉCNICA/O MEDIO CON RESPONSABILIDAD SECTORIAL	409
	TECNICA/O MEDIO SENIOR	409
	TECNICA/O MEDIO	401
	ADMINISTRATIVA/O CON RESPONSABILIDAD FUNCIONAL	401
Escala 4	ADMINISTRATIVA/O SENIOR	324
	ADMINISTRATIVA/O	312
	INFORMADOR/A DE TURISMO SENIOR	337
Escala 5	AUXILIAR DE TURISMO	252

Fuente: Elaboración propia a partir Excel de VPT BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK

A continuación, se recoge el gráfico de las **categorías de factores desagregadas por sexos,** es decir los puntos obtenidos en cada una de ellas por parte de las mujeres y de los hombres independientemente de los puestos ocupados.

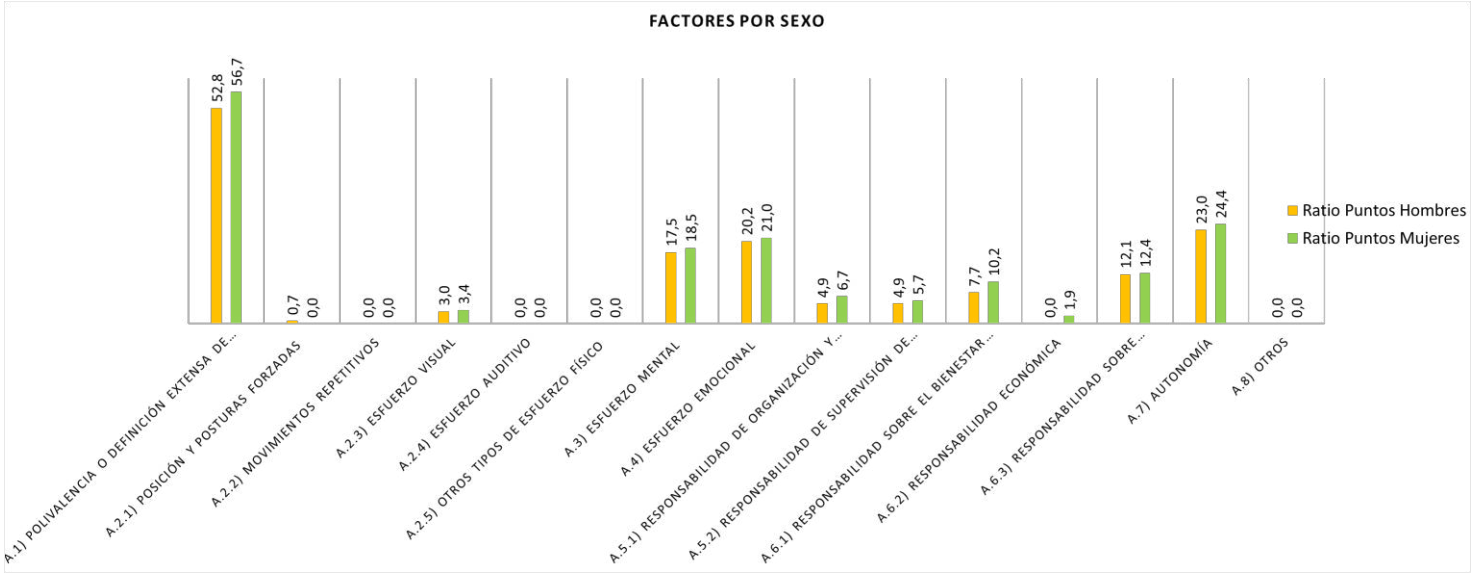
Gráfico. Categorías de factores por sexo



Fuente: Excel de VPT BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK

Tal y como se aprecia, **las mujeres obtienen sobre todo más puntos**, en comparación de los hombres (161 puntos sobre 147) en la categoría **A) Naturaleza de las funciones o tareas**, en concreto en los factores: A.1. de Polivalencia o definición extensa de obligaciones; A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas; y A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Factores y subfactores de A) Naturaleza de las funciones o tareas



Fuente: Excel de VPT BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK

Los hombres de la entidad obtienen más puntos, en comparación con las mujeres (149 frente a 145 -no es una diferencia significativa-), en la categoría B) Condiciones educativas, en concreto en el factor B.1) Enseñanza reglada.

Factores y subfactores de B) Condiciones educativas



Fuente: Excel de VPT BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK

En general, en este apartado no se observa una diferencia significativa, salvo el primer caso, que puede ser debido a que hay mujeres en funciones de coordinación y gestión.

En la auditoría retributiva se analizan también los procesos de gestión de personas para identificar aquellas cuestiones de los mismos a mejorar, tal y como se indica también en los apartados de este diagnóstico. A partir de dichos análisis se identifican las siguientes medidas a adoptar y trasladar al plan de igualdad:

1. Elaborar un registro retributivo anual desagregado según sexo y calcular las brechas retributivas de género, según indicadores establecidos por el Ministerio de igualdad y el RD 902/2020. Y analizar la evolución de las mismas.
2. Vigilar la evolución de las brechas por antigüedad y por tipos de jornada diaria y anual, para ir reduciendo el impacto negativo de género, en este caso hacia las mujeres, en las retribuciones.
3. Identificar las causas que subyacen a las brechas retributivas de género que se identifiquen, así como acciones para ir eliminándolas.
4. Disponer de información estadística anual desagregada según sexo y su posterior análisis de género, de la plantilla, los procesos selectivos, de promoción, de formación interna y de conciliación corresponsable, que permitan identificar las causas de posibles impactos negativos de dichos procesos en las retribuciones y consiguientes brechas.
5. Elaborar una lista de control para identificar anualmente la incorporación de la perspectiva de género en el modelo retributivo de la entidad.
6. Equilibrar según sexo el tipo de jornada diaria y anual que desempeñan mujeres y hombres, identificando las causas que subyacen a estas situaciones y planteando medidas correctoras al respecto.

7. Disponer de un plan de conciliación corresponsable de la entidad, según modelo Kontzilia u otros que se estimen oportunos.
8. Buscar buenas prácticas de otras organizaciones para reducir las brechas retributivas de género, seleccionar y aplicar las que se consideren oportunas.
9. Realizar una campaña interna para difundir las brechas retributivas de la entidad y su explicación el 14 de febrero y/o 18 de septiembre (internacional). Junto con formación-sensibilización hacia estas cuestiones.

9 DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN

El diseño del presente plan de igualdad toma como punto de partida la definición de la política de BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como su trayectoria. También se han tomado en cuenta, los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Estos resultados han señalado las necesidades de mejora de BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK en materia de igualdad, en relación a los desequilibrios y/o desigualdades a corregir, así como las necesidades de integración de la igualdad en su funcionamiento. Es así que, en función de tales necesidades, se hace necesario fijar una serie de metas a alcanzar para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

El objetivo fundamental de este Plan para la igualdad es **conseguir la plena igualdad de mujeres y hombres en BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK**.

Son **objetivos cualitativos** generales

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.
- Integrar en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la empresa la protección frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Integrar el enfoque de género en la dimensión externa de la entidad.

Son **objetivos cuantitativos** generales:

- Realizar las 65 medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción del personal, en las condiciones de trabajo y en su dimensión externa.

10 ESTRUCTURA DEL PLAN

El II Plan para la igualdad se estructura en las siguientes áreas:

ÁREAS	OBJETIVOS	MEDIDAS
Área 1. Modelo de gestión	1	8
Área 2. Proceso de selección y contratación	1	4
Área 3. Clasificación profesional	1	1
Área 4. Formación	3	7
Área 5. Promoción profesional	2	3
Área 6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	3	6
Área 7. Política retributiva	2	9
Área 8. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2	6
Área 9. Cultura organizacional, Comunicación y Dimensión externa	7	21
TOTAL	22	65

Las áreas marcadas, tratan de señalar las principales líneas de trabajo, establecidas en base a las necesidades detectadas en el diagnóstico de igualdad. Estas áreas, a su vez, quedan organizadas en objetivos y medidas, de carácter prioritario, así como calendario, indicadores y recursos, como se presenta en el siguiente cuadro:

ÁREA

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		

11 DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN, INCLUIDOS INDICADORES Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

Área 1: Modelo de gestión

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsable/s	CALENDARIO			INDICADORES DE PROCESO	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
1.1. Mantener que la igualdad de mujeres y hombres se incluya en el modelo de gestión de la entidad, actualizándose a las nuevas normativas que vayan surgiendo. (PERSONAS, PLANES, PRESUPUESTO)	1.1.1. Mantener las funciones del puesto de Responsable de igualdad en el puesto de Responsable de Transversales (400hs anuales de la jornada total).	Dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic. de cada año)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Puesto de Responsable de igualdad en el puesto de Responsable de transversales mantenido. Nº de horas anuales realizadas.	Horas de dedicación del personal propio.
	1.1.2. Mantener la Comisión de igualdad como órgano de contraste y seguimiento del II Plan. (2 reuniones anuales: Enero-septiembre).	Dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Reuniones: Ene 2025 / Sep 2025 … Ene 2029 / Mayo 2029	Intermedia: Sep 2026 Final: Mayo 2029	Comisión de igualdad como órgano de contraste y seguimiento del II Plan mantenida. Nº de reuniones anuales realizadas.	Horas de dedicación del personal propio
	1.1.3. Crear grupos de trabajo temporales (en caso de necesidad o interés) para llevar a cabo las medidas del plan que correspondan: • Grupo conciliación corresponsable • Grupo igualdad retributiva • Grupo perspectiva de género en servicios, proyectos y actuaciones • Grupo gestión de personas • Grupo de hombres por la igualdad	Responsable de Igualdad. Comisión de Igualdad.	May 2025– Mayo 2029 (con revisiones anuales y en función de necesidades)	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipos de grupos de trabajo creados. Nº de participantes según sexo y puesto. Nº de horas dedicadas por cada participante.	Horas de dedicación de personal propio.

	1.1.4. Utilizar este plan como herramienta para la planificación y seguimiento anual, integrada en el modelo de gestión de la entidad.	Responsable de Igualdad.	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Plan de igualdad integrado en el plan de gestión anual.	Plan de gestión anual.
	1.1.5. Elaborar y aprobar cada programa operativo anual con los objetivos y medidas y acciones a realizar, responsables, indicadores, según herramienta diseñada.	Responsable de Igualdad. Comisión de Igualdad.	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Programas operativos anuales elaborados y aprobados.	Horas de dedicación de personal propio.
	1.1.6. Elaborar el informe de seguimiento anual y el informe de evaluación final.	Responsable de Igualdad.	Dic 2025, 2026, 2027 2028. Mayo 2029	Enero 2026, 2027, 2028 y junio 2029.	Intermedia: Dic 2026. Final: Mayo 2029	Informes de seguimiento anual elaborados. Informe de evaluación final elaborado.	Horas de dedicación de personal propio.
	1.1.7. Revisar las fichas de procesos de planificación (2), procesos centrales (11) y los procesos soporte (4) desde el enfoque de género (en los objetivos, descripción, indicadores, etc)	Responsable de Igualdad junto con responsables procesos de calidad	Sept–Oct 2025; revisión Sept–Oct de cada año	Informe anual (Dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Abr 2029	Nº y tipo de fichas de procesos revisadas. Nº y tipo de modificaciones realizadas según ficha.	Fichas de procesos.
	1.1.8. Elaborar y aprobar un presupuesto anual asignado a las medidas del plan operativo.	Responsable de Igualdad, coordinadora de área y dirección	Dic 2025, 2026, 2027 2028			Presupuesto anual aprobado. Cantidad destinada en cada presupuesto anual. % del presupuesto total anual que corresponde al plan de igualdad.	Presupuesto anual de la entidad.
PRESUPUESTO NUEVO							

Área 2. Proceso de selección y contratación

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsable/s	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
2.1. Reducir segregación horizontal por razón de sexo desde una mirada interseccional en aquellos puestos sobrerrepresentados por mujeres u hombres en la entidad. (DATOS, PROCEDIMIENTOS, ACCIONES POSITIVAS,	2.1.1. Recoger estadísticas anuales de cada fase de los procesos de selección y contratación según sexo y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, etc.). Analizar los datos desde el enfoque de género interseccional.	Responsable de Igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Estadísticas anuales recogidas. Estadísticas anuales analizadas desde el enfoque de género interseccional. Nº y tipo de variables que interseccionan con el sexo recogidas. Nº y % de mujeres y hombres según fase de proceso de selección.	Horas de dedicación de personal propio.
	2.1.2. Evaluar, actualizar y aplicar, la Guía de Selección y promoción. Incorporar el enfoque intersectorial.	Responsable de Igualdad, coordinadora de área y dirección	Marzo 2026, 2027, 2028	Informe anual	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Guía de selección y promoción evaluada. Guía de selección y promoción actualizada.	Horas de dedicación de personal propio.

INTERSECCIONALIDAD, BUENAS PRÁCTICAS)						Guía de selección y promoción aplicada. Nº y tipo de cambios realizados en la guía para incorporar el enfoque interseccional.	
	2.1.3. Realizar acciones positivas (línea de salida y de llegada) para incorporar a mujeres en los diferentes puestos de la entidad, atendiendo a otras variables que interseccionan con el sexo (situación de migración, edad, diversidad funcional, etc).[12]	Responsable de Igualdad, coordinadora de área y dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de acciones positivas realizadas en la línea de salida. Nº y tipo de acciones positivas realizadas en la línea de llegada. Nº y tipo de acciones positivas realizadas con enfoque interseccional.	Horas de dedicación de personal propio.
	2.1.4. Realizar acciones positivas (línea de salida y de llegada) para incorporar a hombres menos representados en los diferentes puestos de la entidad, según otras variables que interseccionan con el sexo (personas migradas, con discapacidad, mayores, etc).[13]	Responsable de Igualdad, coordinadora de área y dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de acciones positivas realizadas en la línea de salida. Nº y tipo de acciones positivas realizadas en la línea de llegada. Nº y tipo de acciones positivas realizadas con enfoque interseccional.	Horas de dedicación de personal propio.
PRESUPUESTO NUEVO							

[12] Ejemplos de acciones positivas para promover empleo de mujeres diversas: colaborar con: a) entidades que fomenten la mejora de la empleabilidad de mujeres en dificultad social, b) asociaciones profesionales de mujeres o con áreas de igualdad, c) centros formativos de todos los niveles, etc.

[13] Ejemplos de acciones positivas para promover empleo de hombres diversos: a) solicitar curriculums a Centros formativos donde haya más hombres (por ejemplo, Escuela de Ingeniería, Centros FP, etc. b) anuncios de ofertas de empleo o creación de bolsa de trabajo de hombres, indicar que se promueve la igualdad y se visibiliza de alguna manera la promoción de los hombres en el sector, c) visibilizar en redes sociales la presencia de hombres profesionales en la entidad, etc.

Área 3. Clasificación profesional

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
3.1. Vigilar la representación en las categorías profesionales de la plantilla sexo y otros factores de discriminación. (DATOS, INTERSECCIONALIDAD).	3.1.1. Recoger estadísticas anuales de de las categorías profesionales según sexo y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, religión, etc.). Analizar los datos desde el enfoque de género interseccional.	Responsable de Igualdad, coordinadora de área y dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Estadísticas anuales recogidas. Estadísticas anuales analizadas desde el enfoque de género interseccional. Nº y tipo de variables que interseccionan con el sexo recogidas. Nº y % de mujeres y hombres según categorías profesionales.	Horas de dedicación de personal propio.
PRESUPUESTO NUEVO							

Área 4. Formación

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
4.1. Vigilar la participación en la formación según sexo y otros factores de discriminación (DATOS, INTERSECCIONALIDAD).	4.1.1. Recoger estadísticas anuales de cada participación en la formación (tipo de curso, horas, coste) según sexo y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, religión, etc.). Analizar los datos desde el enfoque de género interseccional.	Responsable de Igualdad, coordinadora de área y dirección	Octubre 2025, 2026, 2027, 2028 y Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Estadísticas anuales recogidas. Estadísticas anuales analizadas desde el enfoque de género interseccional. Nº y tipo de variables que interseccionan con el sexo recogidas. Nº y % de mujeres y hombres según tipo de curso realizado, nº de horas y coste.	Horas de dedicación de personal propio.
4.2. Desarrollar la formación interna con criterios de igualdad de mujeres y hombres.	4.2.1. Incorporar criterios de igualdad en las diferentes formaciones que se dan en la entidad, atendiendo a las recomendaciones de la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad	Responsable de Igualdad, coordinadora de área y dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de criterios incorporados según tipo de formación.	Horas de dedicación de personal propio.

	Autónoma de Euskadi. (Resolución 34/2024).[14]						
	4.2.2. Adaptar, siempre que sea posible, el horario de las acciones formativas para que la formación se imparta dentro de la jornada laboral y para garantizar la asistencia de personas trabajadoras con reducción de jornada y responsabilidades de cuidado.	Responsable de Igualdad, coordinadora de área y dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de acciones formativas en las que se ha adaptado el horario dentro de la jornada laboral. Nº de participantes según sexo, tipo de jornada y resposnabilidades familiares, en las formaciones adaptadas.	Horas de dedicación de personal propio.
4.3. Mejorar las competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres de la plantilla. (COMPETENCIAS, FORMACIÓN, RECURSOS Y SENSIBILIZACIÓN)	4.3.1. Elaborar un catálogo de competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres, según niveles (básico-intermedio y avanzado) a aplicar en cada tipo de puesto de la entidad.	Responsable de Igualdad	Mayo-Junio 2026		Final: Junio 2026	Catálogo elaborado. Nº, tipo de competencias en igualdad de mujeres y hombres y nivel, incorporadas en cada tipo de puesto.	Horas de dedicación de personal propio.
	4.3.2. Incorporar en el plan de formación anual la formación en igualdad de mujeres y hombres según las competencias en materia de igualdad asignadas a cada nivel y puesto.	Coordinadora de área y dirección, responsable de Igualdad,	Enero 2027, 2028	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2027 Final: Mayo 2029	Plan de formación anual con competencias en igualdad de mujeres y hombres incorporadas.	Horas de dedicación de personal propio.
	4.3.3. Buscar y difundir materiales, recursos de formación y jornadas sobre la igualdad de mujeres y hombres, para los diferentes puestos, según competencias identificadas, fomentando la participación de todas las personas. Escuela de igualdad, Escuela virtual de igualdad, Gizonduz, Universidades, etc.	Responsable de Igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de materiales, recursos de formación y jornadas identificadas y enviadas a las personas de la entidad.	Horas de dedicación de personal propio.
	4.3.4. Realizar campañas de sensibilización internas según Días Internacionales, ampliando a los días que ya se realizan u otras fechas o eventos relacionados con los ámbitos de actuación de la entidad.	Responsable de Igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de acciones de campañas realizadas. Nº y tipo de Días Internacionales con campañas de sensibilización interna realizada.	Horas de dedicación de personal propio.
PRESUPUESTO NUEVO							

[14] Añadir criterios aquí o en la misma medida

Área 5. Promoción profesional

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
5.1. Vigilar la representación de mujeres en los puestos de dirección. (DATOS, INTERSECCIONALIDAD)	5.1.1. Recoger estadísticas anuales de cada fase de los procesos de promoción según sexo y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, religión, etc.). Analizar los datos desde el enfoque de género interseccional.	Coordinadora de área y, responsable de Igualdad,	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Estadísticas anuales recogidas. Estadísticas anuales analizadas desde el enfoque de género interseccional. Nº y tipo de variables que interseccionan con el sexo recogidas. Nº y % de mujeres y hombres según cada fase de los procesos de promoción.	Horas de dedicación de personal propio.
5.2. Aplicar en los procesos de promoción, criterios con perspectiva de género interseccional.	5.2.1. Evaluar, actualizar y aplicar, la Guía de Selección y promoción. Incorporar el enfoque intersectorial.[15]	Coordinadora de área y dirección, responsable de Igualdad,	Marzo 2026, 2027, 2028	Informe anual	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Guía de selección y promoción evaluada. Guía de selección y promoción actualizada. Guía de selección y promoción aplicada. Nº y tipo de cambios realizados en la guía para incorporar el enfoque interseccional.	Horas de dedicación de personal propio.
	5.2.2. Mantener la flexibilidad organizativa para que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Coordinadora de área y dirección,	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de medidas de flexibilización que facilitan la promoción, mantenidas. Uso de dichas medidas según sexo y tipo de puesto.	Horas de dedicación de personal propio.
PRESUPUESTO NUEVO							

[15] Incorporando cuestiones como mantener las medidas de acción positiva establecidas en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres diversas (diversidad de edad, funcional, origen, etc.).

Área 6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
6.1. Vigilar el grado de uso de las medidas de conciliación de la entidad según sexo y otros factores de discriminación. (DATOS, INTERSECCIONALIDAD)	6.1.1. Actualizar el Simphony para la recogida del uso de las medidas de conciliación (permisos y licencias, otros). Recoger los datos anualmente y analizarlos desde el enfoque de género interseccional.	Coordinadora de área, informática y responsable igualdad.	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de medidas de conciliación incorporadas en el Simphony. Simphony actualidado con dichas medidas. Estadísticas anuales recogidas. Estadísticas anuales analizadas desde el enfoque de género interseccional. Nº y tipo de variables que interseccionan con el sexo recogidas. Nº y % de mujeres y hombres según uso de las medidas de conciliación.	Horas de dedicación de personal propio.
6.2. Mejorar la satisfacción de la gestión de la conciliación corresponsable en la entidad.	6.2.1. Catálogo de derechos, medidas y acuerdos individuales y procedimiento de solicitud (Guía para la conciliación corresponsable en la entidad).	Coordinadora de área, informática, dirección y responsable igualdad.	Sep-Dic 2026. Dic 2027-2028 Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2027 Final: Mayo 2029	Guía para la conciliación corresponsable elaborada.	Horas de dedicación de personal propio.
	6.2.2. Recoger las necesidades de conciliación corresponsable de la plantilla, a través de una encuesta.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Sep-Dic 2026. Dic 2028	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2027 Final: Mayo 2029	Encuesta realizada. Nº y tipo de necesidades recogidas según sexo.	Horas de dedicación de personal propio.
	6.2.3. Crear un Grupo de trabajo temporal sobre la conciliación corresponsable que: - Recoja necesidades - Recoja buenas prácticas - Elabore catálogo de propuestas de medidas - Difunda los avances a la plantilla	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Grupo de trabajo temporal sobre conciliación corresponsable creado. Nº y % de mujeres y hombres participantes del grupo según sexo y puesto. Nº y tipo de acciones realizadas en el grupo. Nº de reuniones mantenidas. Productos elaborados.	Horas de dedicación de personal propio.
	6.2.4. Participar en las iniciativas del entorno para mejorar la gestión de la conciliación corresponsable. Realizar el autodiagnóstico y valorar realizar la solicitar el reconocimiento en materia de conciliación corresponsable de EUSKALIT-KONTZILIA. Guía y reconocimiento en construcción.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029 Autodiagnóstico 2027	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de iniciativas para mejorar la gestión de la conciliación corresponsable en las que se ha participado. Autodiagnóstico sobre gestión de la conciliación, realizado. Solicitud del reconocimiento en materia de conciliación	Horas de dedicación de personal propio.

						corresponsable valorado y/o realizado.	
6.3. Promover la corresponsabilidad de los hombres de la plantilla con los cuidados.	6.3.1. Crear un Grupo hombres por la igualdad que promueva las masculinidades igualitarias en la plantilla y en los servicios y proyectos.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Grupo de hombres por la igualdad creado. Nº de hombres participantes según tipo de puesto.	Horas de dedicación de personal propio.
PRESUPUESTO NUEVO							

Área 7. Política retributiva

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
7.1. Mantener una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	7.1.1. Realizar el registro retributivo según sexo anual con los análisis de género correspondientes. Difundir la evolución de la brecha anual a la plantilla.	Coordinadora de área y, responsable de Igualdad,	Ene-Feb 2026, 2027, 2028	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Registro retributivo anual realizado. Registro retributivo anual analizado desde el enfoque de género. Evolución de la brecha anual difundida.	Horas de dedicación de personal propio.
7.2. Reducir las brechas retributivas de género sexo en aquellos puestos y categorías donde se hayan identificado.	7.2.1. Identificar y eliminar las causas de la brecha retributiva en los puestos con mayores brechas.	Coordinadora de área y, responsable de Igualdad,	Ene-Feb 2026, 2027, 2028	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de causas identificadas. Nº y tipo de causas eliminadas.	Horas de dedicación de personal propio.
	7.2.2 Vigilar la evolución de las brechas por antigüedad y por tipos de jornada diaria y anual, para ir reduciendo el impacto negativo de género, en este caso hacia las mujeres, en las retribuciones.	**C**oordinadora de área y**,** **r**esponsable de Igualdad,	Ene-Feb 2026, 2027, 2028	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de acciones realizadas para vigilar la evolución de las brechas por antigüedad y tipo de jornada.	Horas de dedicación de personal propio.
	7.2.3 Disponer de información estadística anual desagregada según sexo y su posterior análisis de género, de la plantilla, los procesos selectivos, de promoción, de formación interna y de conciliación corresponsable, que permitan identificar las causas de posibles impactos negativos de dichos procesos en las retribuciones y consiguientes brechas.	**C**oordinadora de área y**,** **r**esponsable de Igualdad,	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Estadísticas anuales recogidas desagregada según sexo y su posterior análisis de género, de la plantilla, los procesos selectivos, de promoción, de formación interna y de conciliación corresponsable. Estadísticas anuales analizadas desde el impacto d egénero en las brechas retributivas.	Horas de dedicación de personal propio.
	7.2.4. Elaborar una lista de control para identificar anualmente la incorporación de la perspectiva de género en el modelo retributivo de la entidad.	**C**oordinadora de área y**,** **r**esponsable de Igualdad,	Febrero 2026	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Lista de control elaborada. Lista de control aplicada.	Horas de dedicación de personal propio.

	7.2.5. Equilibrar según sexo el tipo de jornada diaria y anual que desempeñan mujeres y hombres, identificando las causas que subyacen a estas situaciones y planteando medidas correctoras al respecto.	**C**oordinadora de área, dirección y**, r**esponsable de Igualdad,	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de acciones realizadas para equilibrar según sexo la jornada diaria y anual. Nº y % de mujeres y hombres de la plantilla según tipo de jornada diaria y anual.	Horas de dedicación de personal propio.
	7.2.6 Disponer de un plan de conciliación corresponsable de la entidad, según modelo Kontzilia u otros que se estimen oportunos.	**C**oordinadora de área, dirección y**, r**esponsable de Igualdad,	Marzo-Junio 2027	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2027 Final: Mayo 2029	Plan de conciliación corresponsable elaborado.	Horas de dedicación de personal propio.
	7.2.7. Buscar buenas prácticas de otras organizaciones para reducir las brechas retributivas de género, seleccionar y aplicar las que se consideren oportunas.	**C**oordinadora de área y**, r**esponsable de Igualdad,	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de buenas prácticas identificadas. Nº y tipo de buenas prácticas aplicadas.	Horas de dedicación de personal propio.
	7.2.8. Realizar una campaña interna para difundir las brechas retributivas de la entidad y su explicación el 14 de febrero y/o 18 de septiembre (internacional). Junto con formación-sensibilización hacia estas cuestiones.	**C**oordinadora de área y**, r**esponsable de Igualdad,	Sept 2026	Informe anual (dic.)	Final: Dic 2026	Campaña realizada. Nº y tipo de acciones realizadas. Horas de formación-sensibilización realizadas. Nº y % de mujeres y hombres de la plantilla que participan en la formación-sensibilización.	Horas de dedicación de personal propio.
PRESUPUESTO NUEVO							

Área 8. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
8.1. Prevenir y atender situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en diferentes colectivos de la entidad.	8.1.1. Difundir la actualización del protocolo entre todas las personas a las que afecta, de manera ágil (folletos, carteles, vídeo informativo, sesiones de presentación…,).	Responsable de Igualdad,	Jun 2025, Nov 2026,2027, 2028	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Protocolo difundido. Nº y tipo de acciones de difusión realizadas.	Horas de dedicación de personal propio.
	8.1.2. En la evaluación de riesgos laborales	Responsable de Igualdad, responsable riesgos, empresa externa	Oct-Dic 2028	Informe anual (dic.)	Final: Dic 2028	Evaluación realizada.	Horas de dedicación de personal propio.
8.2. Integrar la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales.	8.2.1. Recoger estadísticas anuales del absentismo según tipo de causa y otras variables que interseccionan (origen, diversidad funcional, edad, religión, etc.). Analizar los datos desde el enfoque de género interseccional.	Coordinadora de área y, responsable de Igualdad,	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Estadísticas anuales recogidas. Estadísticas anuales analizadas desde el enfoque de género interseccional. Nº y tipo de variables que interseccionan con el sexo recogidas. Nº y % deabsentismo de mujeres y hombres según tipo de causa.	Horas de dedicación de personal propio.
	8.2.2. Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando la perspectiva de género, según las recomendaciones de Osalan y Emakunde; y trabajarlo con el Servicio Ajeno de Prevención.	Responsable de Igualdad, responsable riesgos, empresa externa	Ene -Mayo 2028	Informe anual (dic.)	Final: Dic 2028	Nº y tipo de recomendaciones incorporadas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Horas de dedicación de personal propio.
	8.2.3. Incorporar nuevas acciones dirigidas al cuidado de las personas en el puesto de trabajo (por ejemplo, gestión del estrés, tiempos para estiramientos y descanso de la vista promoción de hábitos de vida saludables –deporte, alimentación-, unirse a campañas de salud –ej.: prevención cáncer de mama, etc.)	Coordinadora de área, dirección y, responsable de Igualdad,	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de acciones incorporadas. Nº y % de participantes según sexo.	Horas de dedicación de personal propio.
	8.2.4 Realizar un análisis sobre los espacios neutros al género. Realizar el mapa de puntos críticos en los espacios de la entidad, según herramienta propuesta por la Red Bai Sarea	Responsable de Igualdad, responsable riesgos,. Comisión igualdad.	Sept-Dic 2027	Informe anual (dic.)	Final: Dic 2027	Mapa de puntos críticos realizado. Nº y tipo de puntos críticos identificados y eliminados.	Horas de dedicación de personal propio.
PRESUPUESTO NUEVO							

Área 9. Cultura organizacional, comunicación y dimensión externa

OBJETIVOS	MEDIDAS	Responsables	CALENDARIO			INDICADORES	RECURSOS
			Ejecución	Seguimiento	Evaluación		
9.1. Avanzar hacia una cultura organizacional feminista.	9.1.1. Aplicar la herramienta para realizar un autodiagnóstico de la cultura organizacional con criterios de igualdad de Bai Sarea. Difundir los resultados en la plantilla.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Ener-May 2028	Dic 2028	Final: May 2029	Herramienta aplicada. Resultados difundidos.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.1.2. Realizar una sesión de trabajo con expertas en cultura organizacional feminista.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Febrero 2028	Febrero 2028	Febrero 2028	Sesión realizada. Nº de horas de dicha sesión. Nº y % de participatnes según sexo y tipo de puesto.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.1.3. Recoger y analizar buenas prácticas.	Responsable igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de buenas prácticas recogidas. Nº y tipo de buenas prácticas analziadas.	Horas de dedicación de personal propio.
9.2. Comunicar la estrategia de igualdad de mujeres y hombres de la entidad a lo interno y externo.	9.2.1. Difundir el compromiso con el plan de igualdad desde Dirección.	Responsable igualdad	Junio 2025	Junio 2025	Junio 2025	Compromiso difundido. Nº y tipo de difusiones realizadas.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.2.2. Difundir el Plan para la Igualdad a nivel interno, utilizando canales que lleguen a todas las personas.	Responsable igualdad	Junio 2025	Junio 2025	Junio 2025	Nº de difusiones realizadas. Tipos de canales utilizados.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.2.3. Informar en el proceso de acogida de la política de igualdad de la entidad, actualizando dicho proceso.	Coordinadora de área y, responsable de Igualdad,	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Proceso de acogida actualizado. Nº de acogidas donde se informa de la política de igualdad de la entidad.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.2.4. Difundir el Plan para la Igualdad a nivel externo: publicación en la web, envío a personas y entidades colaboradoras, Administraciones, otras empresas sector, entidades proveedoras, etc.	Responsable igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº de difusiones realizadas. Tipos de canales utilizados.	Horas de dedicación de personal propio.
9.3. Realizar una comunicación no sexista e inclusiva desde la entidad.	9.3.1. Actualizar y difundir la Guía de comunicación igualitaria de BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK S.A.	Responsable igualdad	Sept–Oct 2025; revisión Sept–Oct de cada año	Informe anual (Dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Abr 2029	Guia actualizada. Guía difundida.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.3.2. Sistematizar la revisión y vigilancia del uso no sexista e inclusivo del lenguaje e imágenes de documentos, web, redes sociales, etc.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Proceso de revisión y vigilancia del uso no sexista e inclusivo del lenguaje sistematizado. Nº y tipo de revisiones realizadas.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.3.3. Elaborar y difundir una campaña interna para apoyarnos entre la plantilla para este uso no sexista e inclusivo del lenguaje.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Noviembre 2025, 2026, 2027, 2028	Informe anual (Dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Campaña elaborada. Campaña difundida.	Horas de dedicación de personal propio.

	9.3.4. Crear distintivos para personas que quieren ser agentes de cambio a través del lenguaje inclusivo y están dispuestas a dar y recibir aportaciones de otras personas al respecto.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	2027-2028	Informe anual (Dic.)	Intermedia: Dic 2027 Final: Mayo 2029	Distintivo creado. Nº de agentes de cambio según sexo y tipo de puesto.	Horas de dedicación de personal propio.
9.4. Sistematizar la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y proyectos.	9.4.1. Utilizar una herramienta para evaluar y mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los servicios, proyectos y actuaciones.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	2028	Dic 2028	Mayo 2029	Herramienta utilizada. Nº y tipo de servicio, proyecto y actuaciones donde se ha aplicado dicha herramienta.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.4.2. Aplicar esta herramienta en una experiencia piloto dentro de un servicio de la entidad.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	2028-2029	Dic 2028	Mayo 2029	Experiencia piloto realizada.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.4.3. Organizar una jornada de buenas prácticas de incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de actuación de Bidasoa activa (turismo, comercio, empresas, formación, etc.)	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Marzo 2029	Mayo 2029	Mayo 2029	Jornada realizada. Nº y tipo de entidades participantes en la jornada.	Horas de dedicación de personal propio
	9.4.4. Acciones para la visibilización de las mujeres usuarias y participantes de los servicios de la entidad: emprendedoras, directoras, deportistas, figuras históricas, etc.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de acciones realizadas para la visibilización de las mujeres usuarias y participantes de los servicios de la entidad.	Horas de dedicación de personal propio.
9.5. Promover la igualdad de mujeres y hombres entre las personas y entidades colaboradoras-proveedoras.	9.5.1. Incluir criterios de igualdad de mujeres y hombres en la contratación, según las recomendaciones de la Instrucción sobre incorporación de la perspectiva de género y cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres, en la contratación pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi. (Resolución 34/2024).	Responsable igualdad, Comisión Igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de criterios incluidos.	Horas de dedicación de personal propio.
9.6. Participar en foros, redes por la igualdad y feministas.	9.6.1. Mantener el reconocimiento de Entidad colaboradora a Emakunde.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad, Dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Reconocimiento mantenido.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.6.2. Participar en la Red Bai Sarea.	Responsable igualdad	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Participación en la Red Bai Sarea realizada.	Horas de dedicación de personal propio.
	9.6.3. Participar en los órganos de despliegue de las Políticas de igualdad de los Aytos de Irún y Hondarribia, así como de DFG.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad, Dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de órganos para el despleigue de las políticas de igualdad en los que se ha participado. Nº y tipo de participaciones.	Horas de dedicación de personal propio.

						Nº de participantes de la agencia segúns exo y tipo de puesto.	
	9.6.4. Estudiar la participación en la Comunidad Kontzilia.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad, Dirección	Sept-Dic 2027	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2027 Final: Mayo 2029	Participación estudiada.	Horas de dedicación de personal propio.
9.7. Colaborar con empresas y entidades para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.	9.7.1. Generar alianzas con otras entidades del Tercer sector para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, contra la violencia machista hacia las mujeres y para la inserción sociolaboral de mujeres en situaciones sociales difíciles.	Responsable igualdad, Comisión Igualdad, Dirección	Mayo 2025 – Mayo 2029	Informe anual (dic.)	Intermedia: Dic 2026 Final: Mayo 2029	Nº y tipo de alianzas generadas.	Horas de dedicación de personal propio.
PRESUPUESTO NUEVO							

12 APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

APLICACIÓN

La aplicación del Plan de Igualdad implica poner en marcha lo recogido en el documento negociado y aprobado por quiénes representan a la entidad y a las personas, en relación con las acciones para alcanzar los objetivos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres propuestos, y al modelo de gestión, el sistema de seguimiento y evaluación del plan y calendario de trabajo.

Además, esta fase se llevará a cabo teniendo en cuenta los medios materiales y humanos puestos a disposición por la entidad para alcanzar los objetivos del propio Plan. Para el desarrollo del plan se contempla la implicación de:

- **DIRECCIÓN GERENCIA: Eva Fernández Tolosa**
  FUNCIONES:
  - Coordinar e impulsar el plan de igualdad.
  - Dotar de recursos necesarios para su despliegue.

- **RESPONSABLE DE IGUALDAD: Virginia Gil Rodríguez**
  FUNCIONES:
  - Coordinar e impulsar el plan de igualdad.
  - Desarrollo de las medidas del plan.
  - Gestión de los recursos.
  - Elaboración de informes de seguimiento y evaluación.
  - Elaboración de guías y herramientas para el despliegue del plan.
  - Ser interlocutora con el entorno para el desarrollo del plan.

Dedicación:

- Responsable de igualdad: 400hs de la jornada anual.
- Comisión de igualdad: 6 personas, 36 horas anuales por persona. Coordinadora de área 120h mensuales
- Grupos de trabajo temporales: 5

SEGUIMIENTO

El seguimiento es un proceso continuo de observación, medición y análisis del desarrollo de los objetivos y medidas de las diferentes áreas para: a) El conocimiento de qué se hace y grado de cumplimiento, b) La toma de decisiones para reajustar la programación anual a las necesidades observadas y mejorar la implementación de las medidas, de los procesos de trabajo y del modelo de gestión y c) Facilitar la evaluación del Plan para la Igualdad, en lo que al cumplimiento o realización de actuaciones se refiere.

El órgano encargado de la implantación, seguimiento y evaluación será la **Comisión de Seguimiento.**

En el Anexo se incluye Ficha para el Seguimiento de cada una de las medidas, un modelo de Informe de Seguimiento de las acciones previstas en el año. Estos documentos siguen las pautas que establece el Ministerio de Igualdad – Instituto de las Mujeres (Estatal).

13 EVALUACIÓN Y REVISIÓN

EVALUACIÓN

La evaluación de este Plan para la Igualdad establece 3 niveles de evaluación:

EVALUACIÓN DE PROCESO	**Anual**
EVALUACIÓN DE RESULTADOS	**Anual**
EVALUACIÓN DE IMPACTO	**Cuatrianual**

1. Evaluación de proceso

Se valorarán las medidas realizadas, parcialmente realizadas y no realizadas, así como qué otras medidas y acciones se han puesto en marcha que no estaban previstas. También se evaluará la participación y satisfacción de las personas implicadas, atendiendo a los indicadores de proceso establecidos en este plan. Este nivel se abordará de manera anual y a la finalización del Plan.

2. Evaluación de resultados

Se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos relativos a las medidas implementadas, teniendo en cuenta los indicadores de resultados establecidos en este Plan. Este nivel se abordará de manera anual y a la finalización del Plan.

3. Evaluación de impacto

Analizará los efectos que tiene este Plan en las principales brechas de género identificadas en el diagnóstico. Y responderá a dos preguntas: ¿cómo se ha modificado la situación de los grupos destinatarios del Plan para la Igualdad? ¿Cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de mejora identificados en el diagnóstico? ¿Se han visto impactados otros grupos a quienes no se han dirigido las intervenciones?

Además de estos 3 niveles de evaluación este Plan podrá tener en cuenta, los criterios recomendados por Emakunde para el desarrollo del proceso de evaluación de un Plan para la Igualdad. Estos criterios son los siguientes:

- Fomento de la implicación de las personas responsables de la ejecución, desde las fases de inicio del proyecto hasta la evaluación.
- Dinamización de instrumentos de trabajo y de la coordinación de todas las estructuras que intervienen, ya que es fundamental que la evaluación no sólo sea autorreferenciada, sino que sea un trabajo conjunto de todas las personas participantes.

- Fomento de los sistemas de comunicación interna y de los flujos de relación entre las personas implicadas en la evaluación, con el fin de trabajar conjuntamente y facilitar el necesario intercambio de información.
- Diseño de procesos participativos, con el fin de que la evaluación incluya la valoración de todas las personas trabajadoras y socias y de otras personas que hayan tenido relación con la implementación del Plan.
- Una vez evaluado el Plan, es conveniente dar a conocer sus resultados a través de procesos de comunicación interna, intentando reflejar una imagen equilibrada que transmita tanto los logros obtenidos como los aspectos de mejora.
- Utilizar los resultados de la evaluación en la mejora de la siguiente planificación y puesta en marcha de un nuevo Plan, con el fin de mejorar los resultados alcanzados.

En Anexo se incluye la herramienta para la Evaluación anual y Evaluación Final del plan de igualdad (que se realiza una vez finalizada los 4 años de vigencia del plan).

REVISIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas, se precisa una revisión de las medidas marcadas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

1. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
4. 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

14 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones del plan se realizarán siempre, en su caso, tras someterlas a aprobación, por escrito, por todas las personas miembro de la Comisión de Seguimiento.

A fin de resolver cuantas discrepancias pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión de este Plan de Igualdad, y no habiendo avenencia en la Comisión de Seguimiento del mismo, las partes firmantes se obligan a someterse a los procedimientos que, a tal efecto, tenga establecidos el Instituto Vasco de la Mujer – EMAKUNDE y, en su defecto, al procedimiento voluntario para la solución de conflictos laborales (PRECO), mediante la conciliación, mediación o arbitraje, que tiene previsto el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi (CRL).

15 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

El órgano encargado del seguimiento y evaluación será la **Comisión de seguimiento de BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK S.A.** en la que participarán las siguientes personas:

- María Climent. Coordinadora área económico-financiera y RRHH
- Silvia Istillarte. Jefa Dpto. Competitividad e innovación.
- Ana Almajano. Administrativa área económico-financiera y RRHH
- Elena Urquijo. Técnica Dpto. Observatorio, Cooperación Europea y Consorcio
- Maribel Lorenzo. Técnica Dpto. Turismo
- Luis Gallo. Técnico Dpto. Emprendimiento
- Virginia Gil. Responsable Programas Transversales

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Realizar el seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo del I Plan de Igualdad
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación
- Realizar las evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de las mujeres y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Este Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de BIDASOA ACTIVA-BIDASOA BIZIRIK S.A., una vez aprobado en el Consejo de Administración de la Agencia, queda aprobado por la Dirección, el 22 de mayo de 2025.

Por parte de la entidad:

Nombre y apellidos: Eva Fernández Puesto: Directora-Gerente DNI: 15.251.213 M
Nombre y apellidos: María Climent Puesto: Coordinadora área económico-financiera y RRHH DNI: 44.158.713 R
Nombre y apellidos: Virginia Gil Puesto: Responsable programas transversales DNI: 15.260.354 S

16 ANEXOS

16.1 Anexo 1. Ficha de seguimiento

MEDIDA	(ESPECIFICAR)		
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE			
FECHA IMPLANTACIÓN			
FECHA DE SEGUIMIENTO			
CUMPLIMENTADO POR			
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
[TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS (ANEXO VIII DE LA FASE 3)]			
INDICADORES DE RESULTADO			
NIVEL DE EJECUCIÓN	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
INDICAR EL MOTIVO POR EL QUE LA MEDIDA NO SE HA INICIADO O COMPLETADO TOTALMENTE	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
INDICADORES DE PROCESO			
ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS ASIGNADOS			
DIFICULTADES Y BARRERAS ENCONTRADAS PARA LA IMPLANTACIÓN			
SOLUCIONES ADOPTADAS (EN SU CASO)			
INDICADORES DE IMPACTO			
REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES			
MEJORAS PRODUCIDAS			
PROPUESTAS DE FUTURO			
DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA DE LA EJECUCIÓN DE LA MEDIDA			

Cuestionario para el seguimiento

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa?
- ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

16.2 Anexo 2. Informe de seguimiento

Informe de seguimiento

1. **Datos generales**
   - Razón social.
   - Fecha del informe.
   - Periodo de análisis.
   - Órgano/Persona que lo realiza.
2. **Información de resultados para cada área de actuación**
   - Fichas de seguimiento de medidas.
   - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
3. **Información sobre el proceso de implantación**
   - Adecuación de los recursos asignados.
   - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
   - Soluciones adoptadas en su caso.
4. **Información sobre impacto**
   - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
   - Cambios en la gestión y clima empresarial.
   - Corrección de desigualdades.
5. **Conclusiones y propuestas**
   - Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario

16.3 Anexo 3. Evaluación intermedia y final

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento,

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen			

Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas, como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.