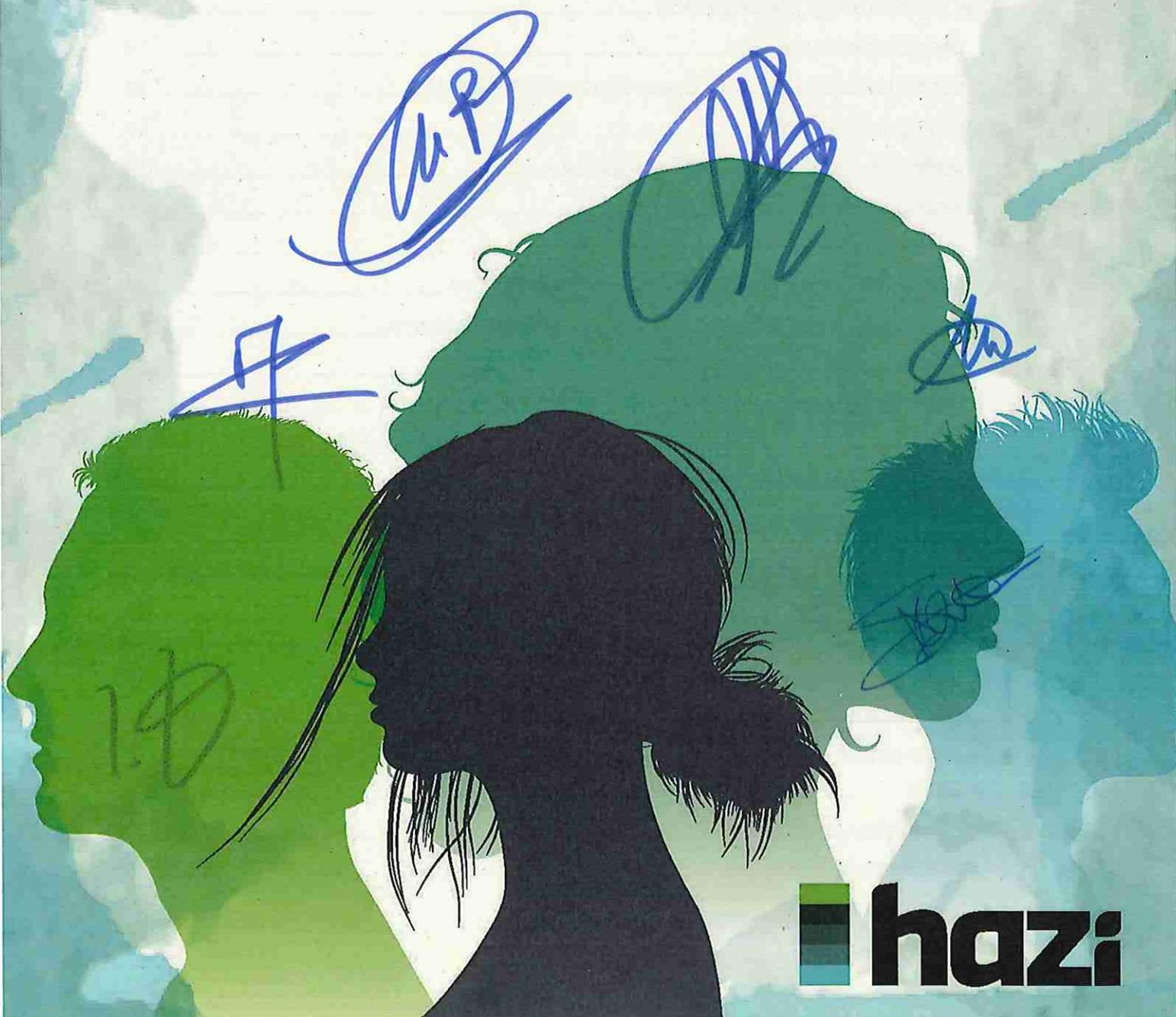


II Plan para la **IGUALDAD** de Hombres y Mujeres de HAZI

2023- 2027



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
EN HAZI
2023- 2027

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. PLANES DE IGUALDAD, QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN	4
1.2. NORMATIVA REGULADORA	5
1.3. MARCO CONCEPTUAL.....	6
2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN.....	12
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	13
3.1. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	13
3.2. ÁMBITO TEMPORAL.....	13
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	14
4.1. METODOLOGÍA UTILIZADA.....	14
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.....	14
5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	18
5.1. ¿CÓMO SE INTERPRETA LA BRECHA SALARIAL?	18
5.2. METODOLOGÍA.....	19
5.3. ANÁLISIS DE DATOS.....	20
5.4. CONCLUSIONES DEL APARTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA	27
6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS	28
6.1. OBJETIVOS CUALITATIVOS	28
6.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS	29
7. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS, CALENDARIO, RESPONSABLES E INDICADORES DE RESULTADO	40
7.1. EJE 1 - ESTRATEGIA	40
7.2. EJE 2 - PERSONAS.....	46
7.3. EJE 3 - SOCIEDAD	51
7.4. EJE 4 CLIENTELA Y PROVEDURIA.....	53
7.5. EJE 5 - INNOVACIÓN	56
7.6. EJE 6 - RESULTADO.....	57
8. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	58
8.1. ESTRUCTURA DE IMPULSO – EQUIPO HUMANO.....	58
8.2. PRESUPUESTO.....	58

8.3. PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN 59

9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 60

9.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 60

9.2. REUNIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 61

9.3. CONFIDENCIALIDAD 61

9.4. SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 61

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN O REVISIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS 62

10.1. MODIFICACIÓN..... 62

10.2. REVISIÓN 62

10.3. PROCEDIMIENTO RESOLUCIÓN DISCREPANCIAS 63

11. FIRMA DEL DOCUMENTO 64

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento es el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Fundación HAZI Fundazioa (en adelante HAZI). Se encuentra convenientemente adaptado a los requerimientos expresados en el articulado de los reales decretos 901/2020 y 902/2020 y resto de la normativa vigente.

Este Plan es una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a iniciar procesos de trabajo dirigidos a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas, así como lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.



Trata de incorporar la mirada de género en el diseño, la planificación y desarrollo de la estrategia de gestión de la organización.

Este documento será inscrito en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas y tiene rango legal de Convenio. El presente Plan se ha elaborado y aprobado entre 2022 y 2023, teniendo un periodo de vigencia de cuatro años (de marzo 2023 a marzo 2027).

1.1. PLANES DE IGUALDAD, QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN

Las organizaciones no son neutrales a la igualdad de género y sus procesos y acciones tienen impactos diferentes en mujeres y hombres debido a los diferentes condicionantes sociales de género, que reflejan una realidad social de desigualdad.

HAZI cuenta con una amplia trayectoria en igualdad reflejado en el diseño e implementación de su Plan de Igualdad realizando diferentes acciones a favor de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La sociedad está avanzando y las organizaciones están incorporando nuevos parámetros en su gestión acorde con valores como la igualdad o la sostenibilidad.

En este sentido, que un desarrollo sostenible sólo será posible garantizando la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el público. Para ello, desde EMAKUNDE y EUSKALIT se está impulsando que las organizaciones incorporen la perspectiva de género en sus

elementos de la gestión avanzada, esto es, en la estrategia, clientela, personas, sociedad, innovación y resultados. Se puede afirmar que “una gestión empresarial no será avanzada si no incorpora la igualdad”.

El II Plan de Igualdad de HAZI se ha diseñado con este enfoque a fin de incorporar de forma permanente la política de igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en los seis elementos del modelo de la Gestión Avanzada.

Actualmente en la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante CAE), la apuesta por la Innovación supone progreso y futuro. La innovación ya no sólo es aplicada a la tecnología, sino también tiene que ver con aquellos aspectos más intangibles de las organizaciones, como son el marketing, la comunicación, la gestión de personas, etc.

¿Qué implica incorporar la perspectiva de género en la gestión avanzada? Implica sistematizar el compromiso con la igualdad para que forme parte activa de la agenda de la organización, incorporando la perspectiva de género en los objetivos, procesos de participación, comunicación e información.

La gestión de las personas, por su parte, representa el principal elemento del modelo de gestión avanzada, relacionado con programas y medidas en clave de igualdad en cuanto a los procesos de acceso, selección, promoción, conciliación o desarrollo de medidas para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Por otro lado, en el contexto social actual, la ciudadanía exige la aplicación del compromiso por la igualdad. Atender a esa demanda social y asumir el papel tractor a través de la colaboración con las administraciones, proyectos y campañas específicas de sensibilización es otro de los pilares de la gestión avanzada con relación a su propia estrategia como organización.

Finalmente, a partir de este II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de HAZI, la entidad se compromete al esfuerzo continuo en la recogida sistemática y análisis de indicadores de gestión como reflejo del impacto que las medidas de igualdad tienen en los resultados de la entidad.

1.2. NORMATIVA REGULADORA

El marco legal viene recogido en el anexo y en el apartado 2 del Diagnóstico de este Plan, donde además se ha realizado un análisis de las obligaciones legales directas para HAZI.

En este apartado se incluye una selección de las principales normas vigentes en materia de igualdad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOI. (Estatal)

Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres según Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en adelante LIMH. (Euskadi)

Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras. (Euskadi)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Estatal)

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. (Estatal)

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (Estatal)

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (Estatal)

1.3. MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se citan los principios rectores más relevantes que deben acompañar los procesos de igualdad que se pongan en marcha en las organizaciones:

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3. LOI

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Art.5. LOI

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso a la persona trabajadora por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en

cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.3. LIMH

Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de personas de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria, y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas y al trabajo a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

Integración de la perspectiva de género. Art. 3 LIMH

La consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7 LOI

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

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8 LOI

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art.9 LOI

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10. LOI

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva. Art. 12 LOI

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43. LOI

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Representación equilibrada. Disposición adicional primera. LOI

Supone la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En la Ley 4/2005 además se señala en el art. 3:

El principio de representación equilibrada se aplicará en el nombramiento de jurados, tribunales de selección y demás órganos administrativos pluripersonales, y en la designación de cargos públicos y de personas integrantes de los consejos de administración de las sociedades públicas y de los órganos de gobierno de las entidades que integran el sector público vasco.

Por lo que respecta a los órganos pluripersonales, a los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de más de cuatro miembros las personas de cada sexo están representadas al menos al 40 %. En el resto, cuando personas de ambos sexos estén representadas.

Excepcionalmente, y con el informe favorable del órgano u organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres de la institución pública correspondiente, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los órganos pluripersonales en los siguientes casos:

- a. Cuando se demuestre de forma objetiva que la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de referencia al que concierne el órgano en cuestión no alcanza el 40 %. En ese caso, se deberá garantizar que en dicho órgano la presencia de las personas del sexo menos representado sea al menos proporcional a su presencia en el referido sector o ámbito, salvo que concurra alguna de las circunstancias señaladas en los párrafos siguientes.
- b. Cuando, existiendo una representación de mujeres superior al 60 % en el órgano, esa sobrerrepresentación se considere acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres, derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.
- c. Cuando se demuestre de forma objetiva que no hay personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuadas para participar en el órgano en cuestión, o que, a pesar de haberlas, no pueden hacerlo por motivos debidamente justificados.

- d. Cuando se trate de órganos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo o cuando esta designación sea realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución, salvo que sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los párrafos anteriores.

Empoderamiento de las mujeres. Art. 3 LIMH

Se trata del proceso que estas llevan a cabo para la toma de conciencia individual y colectiva de la situación estructural de desigualdad y discriminación que sufren por el hecho de ser mujeres, y para la adquisición de la competencia, el poder y el control que les permitan tomar decisiones estratégicas sobre sus propias vidas y transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la desigualdad y discriminación por razón de género en los distintos ámbitos de la vida.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44 LOI

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio

Otras estrategias dirigidas a reducir las desigualdades

Igualmente se han planteado dos estrategias: el Mainstreaming de género y la Acción Positiva.

- a. La Transversalidad de Género o “Mainstreaming de género”, entre otras se apoya en lo que refiere el artículo 15 de la LOI y se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres. Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

- b. La Acción Positiva, es la segunda estrategia y tal y como se recoge en los diferentes Programas de la Unión Europea y se enmarca dentro de las políticas “tradicionales” de

Igualdad de Oportunidades, las cuales parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género.

Según la LIMH (artículo 3) la acción positiva se define como: "Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida."

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad.

La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

La comisión negociadora del Plan está formada por personas representantes de la organización y representantes de las personas trabajadoras, respetando la representatividad de la parte social según la composición y legitimidad del Comité Laboral.

Sus principales funciones son:

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

La Comisión Negociadora de este II Plan se constituyó el 12 de mayo de 2021 y las personas que la integran son:

Por parte de la organización:

- Pilar Santamaría Martínez. Directora de PAC y Programas Institucionales.
- Pantxi Altube Cigaran. Responsable del Área de Desarrollo Organizativo y Personas.
- Jabier Mugertza Illarramendi. Área de Desarrollo Organizativo y Personas.

Por parte de las personas trabajadoras:

- Leire Zaballa Larrizgoitia. Comité Laboral sede Abadiño.
- Nagore García Belmonte. Comité Laboral sede Arkaute.
- Naroa Beguiristain Alastrá. Comité Laboral sede Donostia.

Con fecha de 25 de octubre de 2022, se cambia la composición de la Comisión: Pantxi Altube Cigaran y Jabier Mugertza Illarramendi dejan de ser representantes de la organización y son sustituidas por Iñaki Urrizalqui Oroz (Gerente) y Celia Aparicio Pérez (Área de Desarrollo Organizativo y Personas).

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Este Plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que durante su vigencia presten sus servicios en HAZI.

3.2. ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente Plan se extenderá desde el día de su firma hasta 4 años después de la misma. La Comisión Negociadora se compromete a iniciar la negociación de un nuevo Plan, en los seis meses anteriores a la finalización de la vigencia del presente.

Se acuerda expresamente que, una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del Plan hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

[Vertical column of illegible handwritten notes in blue ink]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[A long, diagonal handwritten line in blue ink]

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Se presentan a continuación las principales conclusiones obtenidas de la realización de diagnóstico de situación de la igualdad de mujeres y hombres en HAZI. El objetivo de ese diagnóstico ha sido obtener información detallada y estructurada que permitiera evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres en la organización.

Los resultados obtenidos han servido para redactar el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en HAZI.

4.1. METODOLOGÍA UTILIZADA

Las diferentes metodologías que se han manejado para la realización de este diagnóstico proceden de diferentes Instituciones expertas en la materia como el EIGE/ Instituto Europeo para la Igualdad de Género; EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Se han combinado métodos cuantitativos y cualitativos revisando documentación interna, analizando datos cuantitativos respecto a las características de las personas trabajadoras y condiciones laborales; se han realizado entrevistas y enviado un cuestionario a toda la plantilla. Igualmente se han realizado grupos de trabajo interno para ampliar la opinión de la plantilla.

A continuación, se realiza una exposición de las principales conclusiones obtenidas en el proceso de elaboración del diagnóstico.

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

En el momento del diagnóstico, a fecha de junio de 2021, HAZI contaba con una plantilla de 191 personas, de las cuales 105 eran mujeres y 86 hombres. La proporción es de 55 % mujeres y 45 % hombres, lo que se sitúa dentro del porcentaje que marca la Ley Vasca de Igualdad como paridad en las organizaciones (40 % / 60 %).

HAZI cuenta con tres sedes ubicadas en Arkaute, Abadiño y Donostia. Tras el análisis realizado por centro y en el conjunto de HAZI de, entre otros, los parámetros de categoría profesional, edad, índice de concentración y distribución, nivel de estudios, antigüedad y responsabilidades familiares se han extraído las siguientes conclusiones principales:

- La plantilla de HAZI es una **plantilla estable** en cuanto a su vinculación con HAZI y/o con el ámbito público.
- Se da una gran **equidad en el tipo de contrato** tanto para mujeres como para hombres, siendo este de tipo **indefinido**, lo cual puede evitar la rotación de personas y ayuda a promover un mejor clima laboral y a una mayor cohesión interna de cara a trabajar en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Existe una **infrarrepresentación femenina en los Órganos de Gestión de HAZI**, como el Patronato o el Comité de Dirección.
 - En el principal órgano de gobierno de HAZI, el Patronato, existe un desequilibrio notorio entre mujeres y hombres en el momento de redacción del diagnóstico: 2 mujeres frente a 13 hombres (13 % / 87 %).
 - En los niveles de Dirección y Responsables de Área, la representación de mujeres es menor a la tendencia general. Además, la incorporación de la figura de la Gerencia, que no existía en 2017, ha aumentado el porcentaje de hombres. Según los datos de la encuesta realizada a la plantilla, las mujeres opinan que tienen menos posibilidades de acceso a los puestos de mando de la organización.
- En los **Órganos de Participación de HAZI**, en la medida en que los Comités son más especializados y no incluyen una selección por parte de la Dirección (incluso con una participación voluntaria), la **presencia de las mujeres es sensiblemente mayor** que la de los hombres.
- Se constata la **alta cualificación profesional** de la plantilla de HAZI, no detectando casos de sobre cualificación femenina. De las personas de las que se dispone de datos, el 83 % de las mujeres y el 72 % de los hombres cuentan con formación universitaria. Sin embargo, hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en puestos de Dirección y Responsables de Área, lo que viene denominándose **segregación vertical** y también como el fenómeno "**techo de cristal**".
- Con respecto al análisis de la posible **segregación horizontal** en HAZI, se toma como referencia la presencia de mujeres y hombres en las cinco Direcciones de trabajo. Se observa que existe **feminización en la Dirección de Emprendimiento y Territorio y en la Dirección General**, y un **mayor porcentaje de hombres en la Dirección de Organización y Transformación digital**. En este sentido, se puede estar perdiendo la diversidad de equipos más equitativos en ambas Direcciones.

- La edad media de las mujeres en HAZI es de 47 años y la de los hombres 49 años, lo que significa una mayor madurez y estabilidad en la organización, a la vez que un nuevo panorama de **necesidades diferentes de cuidados a terceras personas**. Hay que destacar que más del **20 % de la plantilla tiene más de 55 años**.
- Las personas que ocupan los niveles de Dirección y de Responsables de Área tienen menor porcentaje de personas dependientes menores de 17 años, a diferencia del personal técnico, especialmente en las categorías B y D, donde es mayor ese porcentaje.
- Casi la mitad de la plantilla, el 48,15 %, se sitúa en el nivel de **antigüedad de 15 a 24 años**, de forma equilibrada entre ambos sexos. El **porcentaje de presencia de mujeres es mayor en los rangos de antigüedad más bajos y menor en el rango de más de 25 años**.
- En lo que respecta a la **selección del personal**, HAZI dispone de dos procedimientos documentados para la selección tanto de las personas responsables de área como del personal técnico. Tras el análisis de los procesos de selección del último año no se han detectado aspectos o requisitos que puedan obstaculizar la candidatura de mujeres. No obstante, si bien el acceso de personas de ambos sexos no muestra diferencias, el acceso a los niveles de mayor mando como Gerencia y Responsable de área es significativamente menor: 2 mujeres y 7 hombres. Es importante destacar que los procedimientos que se siguen en ambos casos son diferentes puesto que existe un **componente de libre designación en el caso de los puestos de mando**.
- Las nuevas incorporaciones en los últimos 10 años, desde la fusión de las tres entidades y su conversión en Fundación pública rondan el 11,5 %, principalmente debido al carácter público de la entidad desde la fusión y sus limitaciones de crecimiento. La mayor parte de las incorporaciones se han realizado en puestos con niveles de responsabilidad medio, categoría "C". En los últimos 15 años han accedido más mujeres que hombres a la Fundación.
- En el análisis cualitativo realizado con la plantilla sobre los procesos de promoción y selección se proponen como retos: **lograr una mayor presencia de mujeres en puestos de mando, promover un estilo de liderazgo igualitario y garantizar que en los procesos de promoción no se reproduzcan sesgos de género**.
- La mayor parte de la **formación** impulsada por HAZI para su personal se realiza en horario laboral; en caso contrario, el convenio recoge el derecho de las personas a ver compensado el tiempo destinado a la acción formativa. Sin embargo, el sistema que emplea actualmente la Fundación para la recogida de información **no posibilita de momento el análisis de la formación impartida desde la perspectiva de género**.

- Se han realizado **acciones formativas en igualdad de carácter general** dirigidas a sensibilizar a toda la plantilla en esta materia, así como formaciones de carácter **específico dirigidas a ámbitos de trabajo o colectivos** vinculados con responsabilidades concretas, como la Asesoría Confidencial del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, personas del área de Comunicación, Estadística... La plantilla ha identificado como retos acciones de **mejora del lenguaje no sexista** en la organización, así como **formación específica dirigida al colectivo de personas con responsabilidades de liderazgo**.
- HAZI ofrece un amplio abanico de **medidas de conciliación con la vida personal, familiar o laboral**, que destaca por encima de otros convenios. Sería interesante **mejorar el conocimiento sobre el impacto en hombres y mujeres** de estas y su frecuencia, ya que se dispone únicamente información de quiénes se acogen a una reducción de jornada. Se ha constatado que solo un pequeño porcentaje de las personas con deberes de cuidado se acogen a reducción de jornada, siendo más numeroso el número de mujeres que lo hacen.
- A este respecto, en la encuesta realizada a la plantilla se ha observado que **un porcentaje importante de la plantilla (el 84,8 % en el caso de las mujeres) considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales**. Este dato empeora con respecto a la encuesta realizada en 2018, considerándose por parte de la plantilla la conciliación y corresponsabilidad como puntos de mejora a los que debe hacer frente HAZI. También existe en la plantilla la **percepción de que se exige disponibilidad fuera del horario laboral**.
- En la encuesta y *"focus groups"* realizados para el análisis cualitativo se ha detectado que el **personal de HAZI considera que existen áreas que disfrutan de más prestigio que otras**, lo que puede ocasionar que prefieran estar en unas más que en otras. Este aspecto será analizado con mayor profundidad con la puesta en marcha del II Plan de Igualdad.
- Además, en el citado análisis cualitativo se ha detectado que los hombres que han participado en la encuesta y *"focus groups"* consideran en mayor medida que la organización reconoce y valora por igual el trabajo de hombres y mujeres, mientras que **las mujeres consideran que su trabajo se reconoce y valora menos que el de los hombres**. Este dato se refuerza con el empeoramiento de la opinión (desde el anterior diagnóstico) de haberse **sentido discriminado o discriminada en la organización por razón de sexo**, sobre todo en el caso de las mujeres.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La retribución económica es sin duda uno de los indicadores que más complicación suele presentar para su análisis. La *brecha salarial de género* es un indicador de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en la sociedad en general.

Es de especial importancia prestar atención a este indicador ya según EMAKUNDE expresa en uno de sus estudios *"Esa brecha salarial tiene una incidencia directa en las cotizaciones a la Seguridad Social y en la posterior percepción de las pensiones. Además, está estrechamente vinculada con una menor autonomía económica de la mujeres y mayores índices de pobreza que afectan de modo directo a las hijas e hijos que tienen a su cargo especialmente en los casos en los que son cabeza de familia."* (La brecha salarial en la comunidad autónoma de Euskadi. EMAKUNDE. 2018).

El punto de partida para realizar el cálculo de la brecha salarial será el registro retributivo que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción. (Artículo 5 del RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

5.1. ¿CÓMO SE INTERPRETA LA BRECHA SALARIAL?

En la fórmula para la medición de la brecha salarial se toman de referencia el salario medio anual bruto, así como el salario base anual medio.

$$\frac{\text{Retribución Anual Media Hombres} - \text{Retribución Anual Media Mujeres}}{\text{Retribución Anual Medio Hombres}} \times 100 = \text{Diferencia Salarial}$$



A esta información se le añade el cálculo de la mediana, el cual analiza cuál es el valor central, desechando de esta forma los extremos (esto es, los valores de mayor y menor importe).

En el resultado, cuando la diferencia es superior a 0 se interpreta como una brecha favorable a los hombres y cuando es inferior a 0 (es decir, en negativo), a favor de las mujeres. Cuanto más se acerca al valor 0 significa que no hay brecha salarial.

La Ley¹ señala que se considera una brecha a analizar y tomar medidas, cuando la misma es superior al 25 %. No obstante, es importante el análisis de las desviaciones de cualquier valor que se produzcan.

5.2. METODOLOGÍA

Para el análisis en HAZI se ha tomado como "retribución normalizada" las percepciones salariales y extrasalariales del último año para cada persona y se han analizado por nivel y sexo, incluyendo complementos, y teniendo en cuenta que al menos debe de haber una persona de cada sexo ocupando ese parámetro de análisis.

En el análisis se plantea un estudio diferenciado de los conceptos de salario base, complementos tanto de responsabilidad como de puesto (de forma global) y el pago de antigüedad. Como complementos extrasalariales se ha valorado la disposición de coche asignado a algunas personas.²

¹ Artículo 2.7. 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.

² La valoración de este complemento se ha hecho en función de la utilización de este vehículo no solo para el trabajo sino para el desplazamiento al domicilio. Se ha calculado la distancia en km entre la sede asignada a la persona y su domicilio particular, y se estima un

En el caso de personas que perciben un complemento por ocupar un puesto de nivel superior debido a un proceso de promoción interna para un puesto no definitivo, aparecen analizadas en el nivel del puesto que desempeñan y el complemento se ha sumado al salario base para mejorar la comparabilidad de los datos (Concepto: SALARIO CON INTERINIDADES)

Para evitar el sesgo de la existencia de reducciones de jornada se hacen dos análisis de forma paralela, uno con los salarios y complementos reales y otro con el salarios y complementos equivalentes a la situación de jornada completa.

Además, en el caso de datos en los que existen valores atípicos y la distribución se aleja de la normalidad resulta interesante el análisis de la mediana que es el valor central de la distribución. En las empresas es habitual que las circunstancias históricas generen valores atípicos que alteran la normalidad de la distribución por lo que haremos un análisis de medianas y de brecha en las mismas.

5.3. ANÁLISIS DE DATOS

ANÁLISIS GLOBAL

Como punto de partida se analiza la situación global de la entidad:

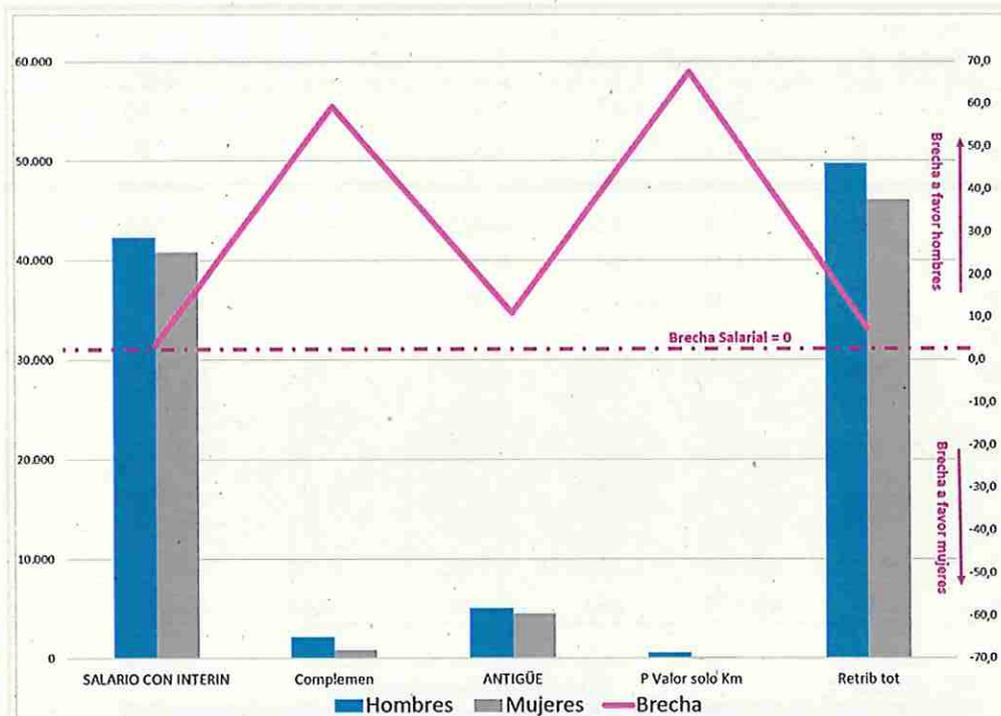
Tabla 25: Análisis salarial general año 2021

	VALORES
Retribución Total Media	47.723 € (191personas)
Brecha salarial 2021	7,3 %
Retribución Total media Mujeres	46.099 € (105 mujeres)
Retribución Total media Hombres	49.706 € (86 hombres)

En HAZI la brecha salarial para la retribución total media se sitúa en un 7,3 % a favor de los hombres. Si analizamos los distintos componentes salariales vemos que en todos ellos existe una brecha a favor de los hombres y que esta brecha es más importante en los complementos y la disposición de vehículo de empresa asignado.

desplazamiento diario de ida y vuelta durante 212 días laborales al año y pagado al precio de convenio del Km (35 céntimos). No se ha incluido otras variables, como el pago de peajes etc., por la dificultad de recopilar la información, y porque no tendría influencia en el análisis de la información obtenida.

Gráfico 7: Conceptos Salariales y Brecha de Género año 2021



Para detectar y explicar las diferencias salariales, se ha realizado este análisis según nivel y categoría profesional.

CATEGORÍA Y NIVEL

En primer lugar, vamos a analizar los datos diferenciados por concepto salarial y por nivel y categoría de los hombres y las mujeres, para los salarios sin ajustar a jornada.

Tabla 26: Cálculo de brechas según categoría y nivel 2021

		MUJERES		Conceptos Salariales			
		Número	SALARIO CO	Complem	ANTIGÜE	PValor Km	Retrib tot
Nivel/Categoría	1.-EJECUTIVO	1	52.736	11.870	8.875	0	73.480
	A	1	52.736	11.870	8.875	0	73.480
	B						
	2.-TÁCTICO	9	52.728	5.794	6.826	0	65.348
	A	8	53.621	4.962	6.941	0	65.523
	B	1	45.584	12.451	5.912	0	63.947
	C						
	3.-OPERATIVO	95	39.575	277	4.211	158	43.988
	A	6	50.664	0	6.426	2.498	59.587
	B	31	44.329	396	5.323	0	49.702
	C	44	36.688	123	3.542	0	40.112
	D	11	35.023	394	3.096	0	38.513
	E	3	27.321	1.446	1.892	0	30.658
Total general	105	40.828	861	4.490	143	46.099	

		HOMBRES		Conceptos Salariales			
		Número	SALARIO CO	Complem	ANTIGÜE	PValor Km	Retrib tot
Nivel/Categoría	1.-EJECUTIVO	3	46.490	18.116	6.265	7.173	78.043
	A	1	52.736	11.870	7.987	11.278	83.871
	B	2	43.367	21.239	5.403	5.120	75.128
	2.-TÁCTICO	12	48.503	9.756	6.244	458	64.960
	A	8	51.749	6.622	7.616	686	66.673
	B	3	43.367	14.669	3.602	0	61.637
	C	1	37.946	20.089	3.195	0	61.230
	3.-OPERATIVO	71	41.116	153	4.780	268	45.930
	A	4	54.660	0	6.958	0	61.618
	B	23	46.429	236	5.604	510	52.542
	C	37	38.125	147	4.174	197	42.225
	D	5	32.716	0	4.096	0	35.993
	E	2	29.272	0	2.613	0	31.886
Total general	86	42.334	2.119	5.048	535	49.706	

Brecha Salarial en tanto por 1								
	Número	SALARIO CON INTI	Complemen	ANTIGÜE	ValorKm	Retrib tot		
Nivel/Categoría	1.-EJECUTIVO	4	-0,13	0,34	-0,42	1,00	0,06	
	A	2	0,00	0,00	-0,11	1,00	0,12	
	B	2	* (no hay mujeres en esta categoría)					
	2.-TÁCTICO	21	-0,09	0,41	-0,09	1,00	-0,01	
	A	16	-0,04	0,25	0,09	1,00	0,02	
	B	4	-0,05	0,15	-0,64	0,00	-0,04	
	C	1	* (no hay mujeres en esta categoría)					
	3.-OPERATIVO	166	0,04	-0,82	0,12	0,21	0,04	
	A	10	0,07	0,00	0,08	-1,00	0,03	
	B	54	0,05	-0,68	0,05	1,00	0,05	
	C	81	0,04	0,16	0,15	1,00	0,05	
	D	16	-0,07	-1,00	0,24	0,00	-0,07	
	E	5	0,07	-1,00	0,28	0,00	0,04	
	Total general	191	0,04	0,59	0,11	0,67	0,073	

	Brecha a favor de los hombres superior al 25%
	Brecha a favor de las mujeres superior al 25%
	Brecha a favor de los hombres entre el 25% y el 5%
	Brecha a favor de las mujeres entre el 25% y el 5%
	Brecha menor del 5%

De esta información cabe señalar lo siguiente:

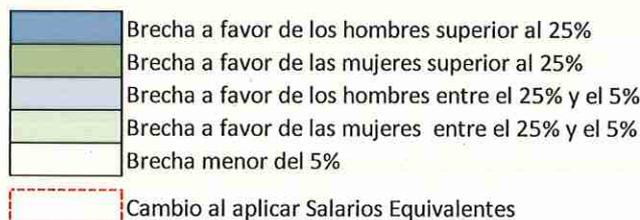
- En los niveles Ejecutivo y Táctico hay una categoría en la que solo acceden hombres. Por ello no puede calcularse brecha.
- En el concepto de **Salario con Interinidades**, las brechas no superan en ningún caso el 25 %. La mayor brecha (que además es favorable a las mujeres) se da en el nivel ejecutivo seguido del táctico y se debe a la categoría de partida de las personas que acceden a estos niveles es más elevada en el caso de las mujeres. Se compensa con el importe del complemento (que en este caso genera una brecha salarial favorable a los hombres).
- En el caso de los **Complementos** (de responsabilidad y de organismo autónomo) las brechas son más importantes. En los niveles ejecutivo y táctico la brecha favorable a los hombres compensa la presencia en estos niveles de hombres con categoría inferior a la A. En el caso del nivel operativo la brecha es a favor de las mujeres compensando por este medio responsabilidades asumidas por mujeres cuya categoría es inferior a la A. Es destacable que la brecha global de este concepto es de un 59 % favorable a los hombres.
- La **antigüedad** refleja una brecha a favor de las mujeres en los niveles ejecutivo y táctico. Indica que las mujeres que alcanzan estos niveles tienen mayor antigüedad que los hombres en los mismos niveles. Sin embargo, en el nivel operativo la brecha es a favor de los hombres con mayor intensidad en las categorías D y E.

- El concepto de disposición de un **coche de empresa asignado** muestra una brecha totalmente favorable a los hombres, ya que solo una mujer del nivel operativo dispone de coche asignado, frente a varios hombres en todos los niveles. Aunque los valores medios no tienen gran repercusión económica, este concepto marca una diferencia cualitativa de calado.
- En cuanto a la **Retribución Total**, las Brechas son más ajustadas (compensando unos conceptos con otros), pero hay que destacar que son a favor de los hombres con las únicas excepciones de la categoría D del nivel operativo que presenta una brecha a favor de las mujeres ligado a una situación puntual (salario de una persona) y el nivel táctico la categoría B en la que la mayor antigüedad de las mujeres genera una brecha global a favor de las mismas.

Para matizar las brechas vamos a analizar los salarios equivalentes, es decir la situación en el caso de que todas las personas estuvieran en jornada completa.

Tabla 27: Cálculo de brechas según categoría y nivel 2021 para salarios equivalentes

		Brecha Salarial en tanto por 1					
		Número	SALARIO COI Complemen	ANTIGÜE	ValorKm	Retrib tot	
Nivel/Categoría	1.-EJECUTIVO	4	-0,13	0,34	-0,42	1,00	0,06
	A	2	0,00	0,00	-0,11	1,00	0,12
	B	2 * (no hay mujeres en esta categoría)					
	2.-TÁCTICO	21	-0,09	0,41	-0,09	1,00	-0,01
	A	16	-0,04	0,25	0,09	1,00	0,02
	B	4	-0,05	0,15	-0,64	0,00	-0,04
	C	1 * (no hay mujeres en esta categoría)					
	3.-OPERATIVO	166	0,01	-0,82	0,08	0,21	0,02
	A	10	0,07	0,00	0,08	-1,00	0,03
	B	54	0,04	-0,68	0,07	1,00	0,05
C	81	-0,01	0,16	0,09	1,00	0,00	
D	16	-0,04	-1,00	0,09	0,00	-0,04	
E	5	0,00	-1,00	0,20	0,00	-0,03	
Total general		191	0,01	0,59	0,08	0,67	0,05



El análisis de los salarios equivalentes nos permite determinar que los cambios de los niveles de brecha se dan en el nivel operativo y que matizan la brecha favorable a los hombres que desciende en la media de la retribución global hasta el 5,3 %. Es muy indicativo el que este análisis no muestre cambios ni en los complementos ni en la disposición de coche, lo que indica que las personas que solicitan reducciones de jornada no asumen responsabilidades extraordinarias dentro del desempeño de sus funciones ni disponen de coche asignado.

Tabla 28: Cálculo de brechas según categoría y nivel 2021 para salarios equivalentes Análisis de las Medianas

Nivel/Categoría	MEDIANAS HOMBRES		Conceptos Salariales				
	Número	SALARIO CON INTI	Complemen	ANTIGÜE	PValor Km	Retrib tot	
1.-EJECUTIVO	3	43.367	21.239	6.650	10.240	79.001	
	A	1	52.736	11.870	7.987	83.871	
	B	2	43.367	21.239	5.403	5.120	75.128
2.-TÁCTICO	12	48.503	8.615	6.573	0	65.579	
	A	8	52.736	5.299	7.987	0	66.466
	B	3	43.367	14.669	3.325	0	61.360
3.-OPERATIVO	C	1	37.946	20.089	3.195	0	61.230
	71	41.116	0	4.792	0	44.197	
	A	4	52.736	0	7.944	0	61.610
	B	23	44.690	0	5.819	0	51.404
	C	37	37.946	0	3.994	0	41.939
	D	5	33.609	0	4.021	0	35.927
E	2	29.272	0	2.613	0	31.886	
Total general	86	42.334	0	4.988	0	46.908	

Nivel/Categoría	MEDIANAS MUJERES		Conceptos Salariales				
	Número	SALARIO CON INTI	Complemen	ANTIGÜE	PValor Km	Retrib tot	
1.-EJECUTIVO	1	52.736	11.870	8.875	0	73.480	
	A	1	52.736	11.870	8.875	0	73.480
	B						
2.-TÁCTICO	9	52.736	5.299	7.100	0	65.135	
	A	8	52.736	5.299	7.544	0	65.579
	B	1	45.584	12.451	5.912	0	63.947
	C						
3.-OPERATIVO	95	37.946	0	3.994	0	42.738	
	A	6	48.787	0	6.478	0	57.098
	B	31	43.367	0	5.193	0	49.185
	C	44	37.946	0	3.514	0	41.273
	D	11	33.609	0	2.318	0	36.596
	E	3	29.272	0	2.389	0	29.571
Total general	105	37.946	0	4.156	0	43.367	

Nivel/Categoría	MEDIANAS		Brecha Salarial en tanto por 1				
	Número	SALARIO CON INTI	Complemen	ANTIGÜE	ValorKm	Retrib tot	
1.-EJECUTIVO	4	-0,22	0,44	-0,33	1,00	0,07	
	A	2	0,00	0,00	-0,11	1,00	0,12
	B	2	* (no hay mujeres en esta categoría)				
2.-TÁCTICO	21	-0,09	0,38	-0,08	0,00	0,01	
	A	16	0,00	0,00	0,06	0,00	0,01
	B	4	-0,05	0,15	-0,78	0,00	-0,04
3.-OPERATIVO	C	1	* (no hay mujeres en esta categoría)				
	166	0,08	0,00	0,17	0,00	0,03	
	A	10	0,07	0,00	0,18	0,00	0,07
	B	54	0,03	0,00	0,11	0,00	0,04
	C	81	0,00	0,00	0,12	0,00	0,02
	D	16	0,00	0,00	0,42	0,00	-0,02
E	5	0,00	0,00	0,09	0,00	0,07	
Total general	191	0,10	0,00	0,17	0,00	0,08	

	Brecha a favor de los hombres superior al 25%
	Brecha a favor de las mujeres superior al 25%
	Brecha a favor de los hombres entre el 25% y el 5%
	Brecha a favor de las mujeres entre el 25% y el 5%
	Brecha menor del 5%

El análisis de medianas muestra que la existencia de complementos es un "atípico" en el nivel operativo de la organización, así como la disposición de coche (si exceptuamos el nivel ejecutivo). Las brechas como en el resto del análisis que presentamos son a favor a de los hombres salvo en el caso de salario y antigüedad en los niveles táctico y ejecutivo. Esto nos indica que las mujeres que acceden a estos niveles traen consigo mayor experiencia previa que los hombres que acceden a esas posiciones.

ANÁLISIS POR CATEGORÍA

Planteamos por último un análisis por la categoría asignada a cada uno de los puestos de trabajo desempeñados por las personas de la organización sin tener en cuenta el nivel. De esta forma se pueden estudiar diferencias de base al margen de los complementos asignados a responsabilidades concretas.

Tabla 29: Cálculo de brechas según categoría 2021

Categoría	HOMBRES		Conceptos Salariales			
	Número	SALARIO CON IN	Complemen	ANTIGÜE	PValor Km	Retrib tot
A	13	52.720	4.988	7.442	1.290	66.441
B	28	45.882	3.282	5.375	784	55.130
C	38	38.120	671	4.146	191	42.725
D	5	32.716	0	4.096	0	35.993
E	2	29.272	0	2.613	0	31.886
Total general	86	42.334	2.119	5.048	535	49.706

Categoría	MUJERES		Conceptos Salariales			
	Número	SALARIO CON IN	Complemen	ANTIGÜE	PValor Km	Retrib tot
A	15	52.379	3.438	6.863	999	63.679
B	32	44.369	772	5.342	0	50.147
C	44	36.688	123	3.542	0	40.112
D	11	35.023	394	3.096	0	38.513
E	3	27.321	1.446	1.892	0	30.658
Total general	105	40.828	861	4.490	143	46.099

Categoría	Brecha Salarial en tanto por 1					
	Número	SALARIO CON IN	Complemen	ANTIGÜE	ValorKm	Retrib tot
A	28	0,01	0,31	0,08	0,23	0,04
B	60	0,03	0,76	0,01	1,00	0,09
C	82	0,04	0,82	0,15	1,00	0,06
D	16	-0,07	-1,00	0,24	0,00	-0,07
E	5	0,07	-1,00	0,28	0,00	0,04
Total general	191	0,04	0,59	0,11	0,73	0,073

Categoría	Brecha Salarial en tanto por 1					
	Etiquetas de fil Número	SALARIO CON IN	Complemen	ANTIGÜE	ValorKm	Retrib tot
A	28	0,01	0,31	0,08	0,23	0,04
B	60	0,02	0,76	0,03	1,00	0,08
C	82	-0,01	0,82	0,08	1,00	0,02
D	16	-0,04	-1,00	0,09	0,00	-0,04
E	5	0,00	-1,00	0,20	0,00	-0,03
Total general	191	0,01	0,59	0,08	0,73	0,05

- Brecha a favor de los hombres superior al 25%
- Brecha a favor de las mujeres superior al 25%
- Brecha a favor de los hombres entre el 25% y el 5%
- Brecha a favor de las mujeres entre el 25% y el 5%
- Brecha menor del 5%

Cambio al aplicar Salarios Equivalentes

Vemos una brecha muy baja en el concepto de salarios con interinidad que se matiza más aún cuando trabajamos con salarios equivalentes y eliminamos el sesgo debido a las reducciones de jornada. Este mismo análisis procede para el concepto de Antigüedad.

Las brechas se marcan en el concepto de complementos y de asignación de coche en el mismo sentido que se ha analizado en el punto anterior.

5.4. CONCLUSIONES DEL APARTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A pesar de que la auditoría retributiva no presenta una brecha salarial excesiva en HAZI, es relevante poner de manifiesto, que una entidad con números paritarios y con un convenio que no recoge diferencias estructurales en la formación de los salarios para hombres y mujeres, sí se da una brecha salarial a favor de los hombres superior al 7%.

Las circunstancias de partida de las diferentes personas de la entidad, que no podemos olvidar proceden de la fusión de tres organizaciones con sistemas de salarios diferentes, marcan una situación ligeramente desigual, con una brecha pequeña. Sin embargo, el acceso a los niveles ejecutivo y táctico muestra desigualdad, lo que se advierte sobre todo en el sistema de complementos en los salarios. Las mujeres que acceden a los niveles superiores de HAZI traen consigo una mayor experiencia medida tanto en categoría como en antigüedad en la entidad. Y esta diferente accesibilidad de las mujeres a los niveles ejecutivo y táctico parece que se trata de compensar con un sistema de complementos que beneficia sobre todo a las mujeres y que genera una brecha positiva para ellas en el nivel operativo, pero que quizá esconda una cierta dificultad de promoción a niveles superiores.

Queda claro que el interés de acogerse a jornadas reducidas para atender necesidades personales de conciliación en la mayoría de los casos genera una mayor brecha a favor de los hombres ya que ellos acceden en menor medida a este tipo de jornadas. Supone un 2 % de brecha suplementaria.

6. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

6.1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

EJE 1: ESTRATEGIA

- Integrar los principios de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cultura Empresarial: misión, visión y valores.
- Integración de la Perspectiva de Género en Proyectos.
- Comunicación e imagen inclusivas.
- Definir el modelo organizativo y/o Gobernanza de Igualdad en HAZI.
- Sensibilización de la plantilla, comunicar el compromiso de HAZI con la igualdad.

EJE 2: PERSONAS

- Avanzar en el compromiso de las personas de HAZI con la igualdad en su actividad diaria.
- Gestionar la política de personas en clave de igualdad.
- Prevención y atención de la violencia machista en cualquier situación del ámbito laboral (otras empresas, teletrabajo...).
- Promover la igualdad salarial.

EJE 3: SOCIEDAD.

- Posicionar a HAZI como entidad referente de la Igualdad de Mujeres y Hombres a nivel social.

EJE 4: CLIENTELA Y PROVEDURÍA

- Integración de la Perspectiva de Género en los servicios que presta HAZI.
- Integración de la Perspectiva de Género en los servicios y productos que contrata HAZI.

EJE 5: INNOVACIÓN

- Innovar en la metodología de desarrollo de las actuaciones recogidas en el Plan.

EJE 6: RESULTADO

- Seguimiento de la integración de los principios de Igualdad en la estrategia de HAZI.

6.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

En base a las principales conclusiones del Diagnóstico de igualdad de HAZI vinculado al II. Plan de Igualdad de HAZI, se proponen los siguientes objetivos cuantitativos:

1. Paridad en el Patronato de HAZI.
2. Paridad en todos los niveles jerárquicos de la plantilla de HAZI.
3. Brecha salarial cero.
4. Horas de formación en igualdad ofertadas por nivel jerárquico, persona y año:

HORAS FORMACIÓN EN IGUALDAD OFERTADAS POR PERSONA Y AÑO				
Nivel jerárquico	HORAS 2023	HORAS 2024	HORAS 2025	HORAS 2026
EJECUTIVO Puestos de dirección	10	10	10	10
TÁCTICO Puestos intermedios	10	10	10	10
OPERATIVO Resto Plantilla	5	5	5	5

5. Asistencia al 100 % de horas ofertadas de formación en igualdad.

% DE FORMACIÓN EN IGUALDAD OFERTADO Y LA ASISTENCIA POR NIVEL JERÁRQUICO, MEDIDO POR AÑOS Y SEXO									
Nivel jerárquico	% 2023		% 2024		% 2025		% 2026		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
	EJECUTIVO Puestos de dirección	100	100	100	100	100	100	100	100
TÁCTICO Puestos intermedios	100	100	100	100	100	100	100	100	
OPERATIVO Resto Plantilla	100	100	100	100	100	100	100	100	
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	

6. No existencia de Impacto adverso (% impacto > 80%).
7. Cero casos de acoso sexual.

1. Paridad en el Patronato de la Fundación HAZI.

Este objetivo persigue minimizar el desequilibrio interno en cuanto a las cuotas de participación en cada uno de los niveles jerárquicos identificados tanto en el Patronato como entre la plantilla de la fundación. El indicador propuesto medirá la Distribución de hombres y mujeres en el Patronato.

DISTRIBUCIÓN DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN HAZI						
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Brecha de género
PATRONATO						

FICHA OBJETIVO	
Objetivo	1. Paridad en el Patronato de la Fundación HAZI
Nombre del indicador	Distribución % de hombres y mujeres en el Patronato de HAZI
Definición y objetivo	Cuantificar el porcentaje de participación de H y M en el Patronato.
Tipos de intervención aplicables	Se presentan los tipos de intervención identificadas en el II. Plan de Igualdad de HAZI: <ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer la obligación legal existente sobre la paridad en este tipo de órganos. • Diseñar el proceso para conseguir un compromiso para una representación equilibrada y una política de igualdad.
Unidad de medida	% de distribución del Patronato en cuanto a H y M.
Momento de la recogida del dato	Final de cada año.
Metodología	Cuantificación del número de hombres y mujeres a fecha de 31 del 12 de cada año en el Patronato.
Comentarios/observaciones	

10

2. Paridad en todos los niveles jerárquicos de la plantilla de HAZI.

Este objetivo persigue minimizar el desequilibrio interno en cuanto a las cuotas de participación en cada uno de los niveles jerárquicos identificados tanto en el Patronato como entre la plantilla de la fundación. El indicador propuesto medirá la Distribución de hombres y mujeres en los niveles en los que se ha distribuido la plantilla: Ejecutivo, Táctico y Operativo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA						
Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	Brecha de género
EJECUTIVO Puestos de dirección						
TÁCTICO Puestos intermedios						
OPERATIVO Resto Plantilla						
MEDIA						

FICHA OBJETIVO	
Objetivo	2. Paridad en todos los niveles jerárquicos de la plantilla de HAZI.
Nombre del indicador	Distribución % de hombres y mujeres en cada nivel jerárquico.
Definición y objetivo	Cuantificar el porcentaje de participación de H y M en cada nivel jerárquico. Objetivo, lograr paridad.
Tipos de intervención aplicables	Se presentan los tipos de intervención identificadas en el II. Plan de Igualdad de HAZI: <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar el proceso para conseguir un compromiso para una representación equilibrada y una política de igualdad. • Medidas de discriminación positiva. (Conseguir un compromiso que garantice una representación equilibrada y una política de igualdad). • Procesos de selección: Analizar y establecer de forma consensuada acciones positivas en puestos infrarrepresentados. • ...
Unidad de medida	% de distribución de la plantilla en cada nivel jerárquico.
Momento de la recogida del dato	Final de cada año
Metodología	Cuantificación del número de hombres y mujeres a fecha de 31 del 12 de cada año por cada nivel jerárquico: Ejecutivo (Dirección), Táctico (RRAA) y Operativo (Resto de la plantilla)
Comentarios/observaciones	

3. Brecha salarial cero.

Para hacer seguimiento de este objetivo, se medirá la posible brecha salarial en cada nivel jerárquico.

		Brecha Salarial en tanto por 1					
		Número	Salario con interinidad	Complementos	Antigüedad	Otros conceptos	Retribución total
Nivel/Categoría	1.-EJECUTIVO						
	2.-TÁCTICO						
	3.-OPERATIVO						
	A						
	B						
	C						
	D						
Total, general							

FICHA OBJETIVO	
Objetivo	3. Brecha salarial cero.
Nombre del indicador	Cálculo de la brecha salarial por nivel jerárquico.
Definición y objetivo	La diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino. El objetivo es que la brecha salarial sea 0, pero se considera aceptable que la brecha se mueva entre el + y -5%. La ley señala que a partir de +-25% deben darse explicaciones y plantear medidas correctoras.
Tipos de intervención aplicables	Se presentan los tipos de intervención identificadas en el II. Plan de Igualdad de HAZI: <ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar el análisis de la posible brecha salarial y plantear acciones correctivas llegado el caso: análisis anual • Informar a la plantilla
Unidad de medida	% de diferencia
Momento de la recogida del dato	Final de cada año. Datos de 1 enero a 31 de diciembre.
Metodología	Se toma como "retribución normalizada" las percepciones salariales y extrasalariales del último año para cada persona y se analizado por nivel, categoría y sexo, incluyendo complementos, y teniendo en cuenta que al menos debe de haber una persona de cada sexo ocupando ese parámetro de análisis. Por ello en los niveles táctico y directivo el análisis se hace en global sin distinguir categorías.

1.0

FICHA OBJETIVO	
Objetivo	3. Brecha salarial cero.
Nombre del indicador	Cálculo de la brecha salarial por nivel jerárquico.
	<p>Se plantea un estudio diferenciado de los conceptos de salario base, complementos tanto de responsabilidad como de puesto y el pago de antigüedad. Como complementos extrasalariales se ha valorado la disposición de coche asignado de forma fija a algunas personas y calculado como el valor a precio de convenio de los kilómetros diarios entre el puesto de trabajo y el domicilio de la persona.</p> <p>En el caso de personas que perciben un complemento por ocupar un puesto de nivel superior debido a un proceso de promoción interna para un puesto no definitivo, aparecen analizadas en el nivel del puesto que desempeñan y el complemento se ha sumado al salario base para mejorar la comparabilidad de los datos (Concepto: SALARIO CON INTERINIDADES)</p> <p>Para evitar el sesgo de la existencia de reducciones de jornada se hacen dos análisis de forma paralela, uno con los salarios y complementos reales y otro con el salarios y complementos equivalentes a la situación de jornada completa.</p> <p>Además, en el caso de datos en los que existen valores atípicos y la distribución se aleja de la normalidad resulta interesante el análisis de la mediana que es el valor central de la distribución.</p>
Comentarios/observaciones	Incluir en los datos la percepción de Itzarri. Valorar la posible existencia de otras diferencias salariales no contempladas

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink on the left margin]

[Handwritten signature in blue ink]

[A long, diagonal handwritten line in blue ink]

4. Horas de formación en igualdad ofertadas por nivel jerárquico, persona y año.

HORAS FORMACION EN IGUALDAD POR PERSONA Y AÑO				
Nivel jerárquico	HORAS 2023	HORAS 2024	HORAS 2025	HORAS 2026
EJECUTIVO Puestos de dirección	10	10	10	10
TÁCTICO Puestos intermedios	10	10	10	10
OPERATIVO Resto Plantilla	5	5	5	5

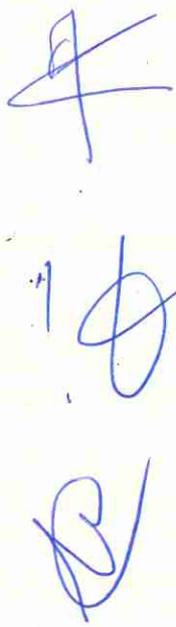
FICHA OBJETIVO	
Objetivo	4. Horas de formación en igualdad ofertadas por persona y año.
Nombre del indicador	Horas de formación ofertadas por persona y año.
Definición y objetivo	Números de horas de formación ofertadas a cada persona, por nivel jerárquico y año.
Tipos de intervención aplicables	Se presentan los tipos de intervención identificadas en el II. Plan de Igualdad de HAZI: <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar Plan de Formación que permita capacitar a la plantilla en la integración de la Perspectiva de Género en su actuación. • Realización de las acciones de formación. • Capacitación específica para incluir la perspectiva de género en presentaciones (discursos, charlas, comparencias, artículos, dinamización de reuniones, ruedas de prensa...) • ...
Unidad de medida	Número de horas de formación en igualdad por nivel jerárquico, persona y año.
Momento de la recogida del dato	Final de cada año
Metodología	Se registra el número de horas de formación en igualdad.
Comentarios/observaciones	Sólo se medirán las horas lectivas efectivas (no se contabilizarán desplazamientos u otros conceptos imputados a la formación)

5. Asistencia al 100 % de horas ofertadas de formación en igualdad.

PORCENTAJE DE ASISTENCIA A HORAS FORMACION EN IGUALDAD POR AÑOS									
Nivel jerárquico		% 2023		% 2024		% 2025		% 2026	
		H	M	H	M	H	M	H	M
		EJECUTIVO Puestos de dirección	100	100	100	100	100	100	100
TÁCTICO Puestos intermedios	100	100	100	100	100	100	100	100	100
OPERATIVO Resto Plantilla	100	100	100	100	100	100	100	100	100
MEDIA	100	100	100	100	100	100	100	100	100

FICHA OBJETIVO	
Objetivo	5. Asistencia al 100 % de horas ofertadas de formación en igualdad.
Nombre del indicador	% de horas de formación ofertadas versus horas de formación a las que ha asistido cada persona clasificada por nivel jerárquico y sexo.
Definición y objetivo	Números de horas de formación ofertadas a cada nivel jerárquico y su participación por sexo.
Tipos de intervención aplicables	Se presentan los tipos de intervención identificadas en el II. Plan de Igualdad de HAZI: <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar Plan de Formación que permita capacitar a la plantilla en la integración de la Perspectiva de Género en su actuación. • Realización de las acciones de formación. • Capacitación específica para incluir la perspectiva de género en presentaciones (discursos, charlas, comparecencias, artículos, dinamización de reuniones, ruedas de prensa...) • ...
Unidad de medida	% de horas de formación a las que se asiste respecto a las horas ofertadas cada año por nivel jerárquico y sexo.
Momento de la recogida del dato	Final de cada año
Metodología	Se calcula la diferencia entre las horas de formación en igualdad a las que asiste cada persona, frente a las realmente ofertadas cada año, expresadas en %, clasificándolas por nivel jerárquico y por sexo.
Comentarios/observaciones	

! 9





6. No existencia de Impacto adverso (% impacto > 80%).

Fase	Procesos selección en categoría XXXXXXXXXX	PROCESO 1				PROCESO 2				PROCESO 3					
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO				
	Fecha														
	Puesto														
Anuncios	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres														
	Mención expresa a mujeres y hombres														
	Contenido no sexista														
	Contenido sexista														
	Candidaturas recibidas	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%
	HAZI - interno														
	Por anuncios														
	Por Lanbide														
	Otros														
	Total candidaturas recibidas														
Candidaturas preseleccionadas para las siguientes fases															
Prueba escrita															
Entrevista															
Persona/s contratada/s															
Personas responsables de la selección	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	H	%	M	%	
Personal Directivo															
Responsable del Área															
Personal RRHH															
Representante Comité Laboral															
Personal Técnico de apoyo															
OBSERVACIONES (Análisis, correcciones, valoraciones, acciones implementadas...)															

FICHA OBJETIVO	
Objetivo	6. Impacto Adverso.
Nombre del indicador	% de Participación de Mujeres y Hombres en las distintas fases de los procesos de selección internos y externos.
Definición y objetivo	Cuantificar el número de mujeres y hombres participantes en cada fase de los XX procesos selectivos de HAZI por categoría. Y calcular el % de impacto adverso para implementar acciones correctoras.
Tipos de intervención aplicables	<p>Se presentan los tipos de intervención identificadas en el II. Plan de Igualdad de HAZI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar los Protocolos (plantilla y puestos de dirección) para integrar principios Ley Igualdad (selección interna y externa con medios propios o con empresas contratadas): Guía de Emakunde... • Analizar y establecer de forma consensuada acciones positivas en puestos infrarrepresentados. • Formación específica para personal responsables de la selección de personas. • Exigir que se apliquen buenas prácticas guía de HAZI. • Diseño de acciones creativas y formativas que promuevan el empoderamiento y liderazgo de mujeres. • ...
Unidad de medida	Candidaturas participantes en cada fase de XX procesos de selección por sexo, y por categoría.
Momento de la recogida del dato	Al desarrollar cada proceso. Analizar desviaciones a medida que avanza el proceso para articular medidas correctoras.
Metodología	Registro del número y sexo de las candidaturas recibidas en cada proceso Registro del número y sexo de las personas participantes en los equipos de selección.

FICHA OBJETIVO	
<p>Comentarios/observaciones</p> 	<p>Objetivo: Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona candidata durante el proceso.</p> <p><i>Se analizarán los resultados de las mujeres y hombres candidatos en todo el proceso y en cada una de sus fases, para ver si en alguna de ellas o en su totalidad hay indicios estadísticos que apunten la posibilidad de discriminación indirecta o Impacto Adverso. La desigualdad en los resultados no supone necesariamente la existencia de discriminación, pero señala la necesidad de análisis y justificación. Esa desviación es una evidencia de discriminación, analizar el proceso: para identificar las posibles causas, plantear acciones correctoras, valorar alternativas que la corrijan.</i></p> <p>“Regla de los Cuatro Quintos: <i>Calcular la tasa de Selección de cada grupo y observar qué grupo tiene la tasa mayor</i> <i>Calcular la Razón de Impacto (IRA): Observar si la Razón es menor a 4/5 o el 80%. Si es menor hay Impacto adverso.</i></p> <p>Prueba: <i>La Comisión para la Igualdad de Oportunidades Personal han adoptado una prueba conocida como la “regla de los cuatro quintos” para calcular el impacto adverso. Esta prueba compara los índices de selección para clases de personas menos representadas con el índice en el que se selecciona el grupo más representado. Si cualquier grupo menos representado tiene una índice de selección inferior a las cuatro quintas partes (80 %) del índice de selección del grupo más representado, se puede utilizar como evidencia de que existe discriminación (o impacto adverso). [5] [6]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Por consiguiente, si el 90 % de los hombres que postulan a un puesto en particular son elegidos, mientras que las mujeres son elegidas para el mismo puesto en un índice inferior al 72 % (80 % del índice de selección más alto, 90 %), esto sería evidencia de un impacto adverso.</i> <p>Ejemplo1: <i>Supongamos que hay 100 hombres y 100 mujeres. Se seleccionan de las candidaturas: 80 hombres y 60 mujeres son elegidas para el proceso: 80% (80/100) hombres y el 60% de las mujeres (60/100). Dividiremos el índice de selección más bajo entre el más alto: 0,6/0,8= 0,75 (75%) si este valor es Menor del 80% es un índice de Impacto negativo</i></p> <p>Ejemplo2: <i>Se presentan 10 hombres y se seleccionan 8 frente a 6 candidaturas y se seleccionan 4 mujeres → 08/0,666= 0,83 no hay Impacto adverso...Si en la siguiente prueba: pasan 7 hombre y sólo 1 mujer en cambio 0,25/0,875= 0,28% SI</i></p>

7. Cero casos de acoso sexual o por razón de sexo.

FICHA OBJETIVO	
Objetivo	Cero casos de acoso sexual.
Nombre del indicador	Número de casos de acoso sexual o por razón de sexo en la Fundación.
Definición y objetivo	Cuantificar el número de casos de acoso sexual o por razón de sexo que sufre la plantilla, clasificados por sexo. Objetivo, lograr cero casos.
Tipos de intervención aplicables	Se presentan los tipos de intervención identificadas en el II. Plan de Igualdad de HAZI: <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría Confidencial: Reconstitución y Articulación del funcionamiento y tareas. • Articular el funcionamiento práctico del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo: puesta en marcha y seguimiento anual. • Informar y sensibilizar a la plantilla: sesiones y acciones de información y sensibilización. • Prevención y atención al acoso laboral con perspectiva de género • Encuesta clima laboral con Perspectiva de Género. En caso de realizarse la encuesta, asegurarse de que la perspectiva de género esté incluida. • ...
Unidad de medida	Número de casos identificados por la asesoría confidencial Número de casos identificados en base a los datos de las encuestas
Momento de la recogida del dato	Al final de cada año.
Metodología	Informe anual de la asesoría confidencial. Datos registrados en la encuesta periódica.
Comentarios/observaciones	

7. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS, CALENDARIO, RESPONSABLES E INDICADORES DE RESULTADO

A continuación, se recoge el despliegue de acciones para los siguientes cuatro años junto con las áreas responsables e indicadores.

7.1. EJE 1 - ESTRATEGIA

El reto será disponer de una estrategia de organización cuya cultura, misión, visión y valores estén alineados con la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia machista hacia las mujeres, desarrollando líneas de actuación desde el compromiso al más alto nivel de decisión, la creación de estructuras de impulso, la prevención y actuación en materia de violencia machista y la comunicación inclusiva.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Integrar los principios de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cultura Empresarial: misión, visión y valores.	Compromiso de Dirección.	Plan de Igualdad consensuado: dar a conocer las obligaciones y codiseñar la Política de Igualdad.	Comisión Negociadora.	Plan de Igualdad consensuado.	SÍ/NO	GRADO 1	X				
		Acciones de visibilización del compromiso.	Comité de Dirección.	Grado de satisfacción de la Comisión Negociadora con la visibilización del compromiso.	Escala de satisfacción de 1 a 3.	GRADO 1	X	X	X	X	X

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Integrar los principios de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cultura Empresarial: misión, visión y valores.	Compromiso de Dirección.	Presupuesto para elaboración y desarrollo del Plan.	Comité de Dirección.	Partida presupuestaria suficiente aprobada.	SÍ/NO	GRADO 1	X	X	X	X	X
		Incorporación de un capítulo de Igualdad en el nuevo Convenio Colectivo.	Gerencia.	Capítulo incorporado.	SÍ/NO	GRADO 1	X				
	Integrar en el Plan los compromisos del Plan Departamental.	Incorporar la perspectiva de género en la reflexión estratégica de HAZI "Norabide con Perspectiva de Género".	Comité de Dirección.	Grado de satisfacción de la Comisión Negociadora con la incorporación de la Perspectiva de Género en la reflexión estratégica.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X		
		Coordinación con el Departamento.	Comisión Negociadora.	Contraste anual realizado.	SÍ/NO	GRADO 2	X	X	X	X	X
	Representación equilibrada Órgano de Gobierno de HAZI: Patronato.	Dar a conocer la obligación legal.	Dirección General.	Obligación legal comunicada.	SÍ/NO	GRADO 2	X	X	X	X	X
		Diseñar el proceso para conseguir un compromiso para una representación equilibrada y una política de igualdad.	Comisión Negociadora.	Proceso diseñado.	SÍ/NO	GRADO 3		X			

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Integrar los principios de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Cultura Empresarial: misión, visión y valores.	Representación equilibrada en el Comité de Dirección.	Dar a conocer la obligación legal.	Dirección General.	Obligación legal comunicada.	SÍ/NO	GRADO 1	X	X	X	X	X
		Conseguir un compromiso que garantice una representación equilibrada y una política de igualdad.	Comisión Negociadora.	Proceso diseñado.	SÍ/NO	GRADO 1	X	X	X	X	X
	Capacitar a los órganos de Dirección en materia de igualdad a través de sesiones de sensibilización y participación.	Diseño del Plan de Sensibilización.	Área de Personas.	Plan diseñado.	SÍ/NO	GRADO 1	X				
		Ejecución del Plan de Sensibilización.	Área de Personas.	Sesiones de sensibilización y participación realizadas.	Nº de Acciones. Hombres y Mujeres participantes.	GRADO 2	X	X	X	X	X

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Integración de la Perspectiva de Género en Proyectos.	Articular herramientas para el análisis de la pertinencia de género e inclusión de la perspectiva de género en los proyectos.	Elaborar una guía práctica de análisis de la pertinencia de género en los proyectos y que contenga un checklist final.	Dirección de Organización y Transformación Digital.	Guía elaborada.	SÍ/NO	GRADO 3		X			
		Adecuación de las estadísticas y estudios (incorporar la variable sexo, establecer indicadores nuevos con Perspectiva de Género...)	Responsables Áreas.	Proyectos con pertinencia de género en los que se plantean nuevos indicadores/Proyectos con pertinencia de género.		GRADO 3			X	X	X
Comunicación e imagen inclusivas.	Garantizar uso inclusivo y no sexista de lenguaje e imágenes.	Crear guía.	Responsable Comunicación.	Guía elaborada.	SÍ/NO	GRADO 2		X			
		Acciones de formación y sensibilización sobre lenguaje inclusivo.	Área de Personas y Responsable de Comunicación.	Acciones realizadas.	Nº de Acciones. Hombres y Mujeres participantes.	GRADO 3		X	X	X	X

16

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Definir el modelo organizativo y/o Gobernanza de la Igualdad en HAZI.	Diseño de las estructuras de Gobernanza de Igualdad.	Diseño de las estructuras necesarias.	Comisión Negociadora.	Diseño realizado.	SÍ/NO	GRADO 1	X				
		Definición de funciones.	Comisión Negociadora.	Definición realizada.	SÍ/NO	GRADO 1	X				
		Puesta en marcha.	Comisión Negociadora.	Puesta en marcha realizada.	SÍ/NO	GRADO 1	X				
Sensibilización de la plantilla, comunicar el compromiso de HAZI con la igualdad.	Presentar el Plan internamente. Socialización Plan de Igualdad en su gestión. Plan de comunicación y sensibilización anual.	Jornada para la presentación.	Gerencia.	Jornada realizada.	SÍ/NO	GRADO 1	X				
		Identificar acciones para su desarrollo a partir de grupos específicos.	Responsables de Área.	Puesta en marcha del proceso / Nº grupos trabajando.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X
		Presentación anual: Comunicación del avance y presentación de las medidas a abordar (Plan de acción).	Gerencia.	Jornada realizada.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Sensibilización de la plantilla, comunicar el compromiso de HAZI con la igualdad.	Plan de comunicación y sensibilización anual.	Rediseñar y dinamizar el espacio en Ganbara.	Responsable Comunicación.	Disposición del espacio en Ganbara.	SÍ/NO	GRADO 3		X			
		Diseño e implementación del plan de comunicación continua.	Responsable Comunicación.	Nivel de conocimiento/satisfacción de las personas con la comunicación de la igualdad.	Encuesta / Puntuación	GRADO 2		X	X	X	X
		Calendarizar y proponer acciones de sensibilización (15 de octubre, 25 de noviembre, 11 de febrero, 8 de marzo)	Gerencia.	Calendario y acciones realizadas.	SÍ/NO	GRADO 2		X	X	X	X

7.2. EJE 2 - PERSONAS

Se pretende gestionar la política de personas en clave de igualdad apoyada en la gestión de los diferentes procesos para la selección, desarrollo profesional, liderazgo y capacitación, retención del talento, retribución, salud y clima laboral y conciliación con la vida.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Avanzar en el compromiso de las personas de HAZI con la igualdad en su actividad diaria.	Capacitación y sensibilización de la plantilla.	Elaborar Plan de Formación que permita capacitar a la plantilla en la integración de la perspectiva de Género en su actuación.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Plan elaborado.	SÍ/NO	GRADO 1	X	X			
		Realización de las acciones de formación.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Acciones de formación realizadas.	Nº personas y porcentaje. Nº Horas.	GRADO 1	X	X	X	X	X
		Capacitación específica para incluir la perspectiva de género en presentaciones (discursos, charlas, comparencias...).	Comisión Negociadora.	Acciones realizadas.	SÍ/NO	GRADO 3			X	X	X

1.9

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Gestionar la política de personas en clave de igualdad.	Avanzar hacia una conciliación corresponsable.	Conciliación: Dar a conocer medidas. Elaborar una guía.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Guía/s elaborada/s. Campaña de visualización diseñada.	SÍ/NO	GRADO 2	X	X	X	X	X
		Identificar las necesidades de Conciliación: Estudio necesidades actuales y futuras.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Análisis realizado.	SÍ/NO	GRADO 3				X	X
Gestionar la política de personas en clave de igualdad.	Protocolos de selección que garantice que se haga con principios de igualdad e incorpore medidas de acción positiva (segregación vertical).	Prospección de medidas de conciliación.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Benchmarking realizado.	SÍ/NO	GRADO 3				X	X
		Propuesta a Dirección de buenas prácticas o medidas.	Comisión Negociadora.	Propuesta realizada.	SÍ/NO	GRADO 3				X	X
		Revisar los Protocolos (plantilla y puestos de dirección) para integrar principios Ley Igualdad (selección interna y externa con medios propios o con empresas contratadas): Guía de Emakunde.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Protocolo revisado. Principios integrados.	SÍ/NO	GRADO 1	X	X	X		

II Plan de Igualdad HAZI 2023-2027

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Gestionar la política de personas en clave de igualdad.	Protocolos de selección que garantice que se haga con principios de igualdad e incorpore medidas de acción positiva (segregación vertical).	Analizar y establecer de forma consensuada acciones positivas en puestos infrarrepresentados. Formación específica para personal responsable de la selección de personas.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Acciones propuestas.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X
	Exigir el cumplimiento de los principios de igualdad en Procesos de selección realizados a través de empresa externa.	Exigir que se aplique la guía de buenas prácticas de HAZI.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Formación realizada.	SÍ/NO	GRADO 1	X	X	X	X	X
	Animar a las mujeres a presentarse a todos los procesos de selección internos.	Diseño de acciones creativas y formativas que promuevan el empoderamiento y liderazgo de mujeres.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Principios de Igualdad contemplados.	SÍ/NO	GRADO 2		X	X	X	X
	Comunicación a las nuevas incorporaciones del compromiso y deberes en relación a la igualdad y los principios (Perspectiva de Género...).	Complementar el Manual de Acogida con acciones específicas.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Acciones realizadas.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X
				Acciones contempladas en el Manual de Acogida.	SÍ/NO	GRADO 3		X			

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Gestionar la política de personas en clave de igualdad.	Incorporación de la Perspectiva de Género en la Seguridad y Salud Laboral.	Encuesta Riesgos Psicosociales con Perspectiva de Género. En caso de realizarse la encuesta, asegurarse de que la perspectiva de género esté incluida.	Comité de Seguridad y Salud.	Perspectiva de género integrada en la encuesta.	SÍ/NO	GRADO 2	X				
		Revisar, introduciendo la perspectiva de género, la Política de Seguridad y Salud, las Evaluaciones de Riesgos y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Exigir esta inclusión de perspectiva al servicio de prevención ajeno.	Comité de Seguridad y Salud.	Perspectiva de género integrada.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X
	Plantear la incorporación de Análisis específicas en reconocimientos médicos.	Comité de Seguridad y Salud.	Informe del estudio.	SÍ/NO	GRADO 3			X	X	X	

II Plan de Igualdad HAZI 2023-2027

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Prevención y atención de la violencia machista en cualquier situación del ámbito laboral (otras empresas, teletrabajo...).	Promover una cultura de "Tolerancia 0".	Asesoría Confidencial: Reconstitución y Articulación del funcionamiento y tareas.	Comisión Negociadora	Constitución de la asesoría.	SÍ/NO	GRADO 1	X				
		Articular el funcionamiento práctico del Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo: puesta en marcha y seguimiento anual.	Asesoría confidencial.	Puesta en marcha.	SÍ/NO	GRADO 2	X	X	X	X	X
Promover la igualdad salarial.	Prevención brecha salarial.	Informar y sensibilizar a la plantilla: sesiones y acciones de información y sensibilización.	Responsable Comunicación.	Información y sensibilización realizadas.	SÍ/NO	GRADO 2	X	X	X	X	X
		Sistematizar el análisis de la posible brecha salarial y plantear acciones correctivas llegado el caso: análisis anual.	Comisión Negociadora.	Análisis realizado.	SÍ/NO	GRADO 2	X	X	X	X	X
		Informar a la plantilla.	Comisión Negociadora.	Plantilla informada.	SÍ/NO	GRADO 3	X	X	X	X	X

7.3. EJE 3 - SOCIEDAD

El objetivo será impulsar la cadena de valor de la igualdad a través de campañas y el trabajo en red para colaborar en distintos retos sociales (medio ambiente, euskera, calidad en el empleo, transición digital, etc.). También continuar visibilizando y mejorando el papel de las mujeres en el ámbito agrario.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Posicionar a HAZI como entidad tractora de la Igualdad de Mujeres y Hombres a nivel social.	Fomentar acciones que visibilicen las distintas condiciones y necesidades de mujeres y hombres.	Contactar con EHU/JPV y estructurar una relación con el Máster de Igualdad para canalizar un estudio al año.	Comisión Negociadora.	Estudio realizado.	S/NO	GRADO 3			X		
		Promover estudios e investigaciones sobre igualdad y mujeres.	Comisión Negociadora.	Estudios e investigaciones promovidos.	Número de estudios e investigaciones.	GRADO 3			X	X	X

II Plan de Igualdad HAZI 2023-2027

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Posicionar a HAZI como entidad tractora de la igualdad de Mujeres y Hombres a nivel social.	Comunicar y visibilizar el compromiso de HAZI con la igualdad.	Presentar el Plan externamente incluyendo nuestro compromiso con la igualdad en los canales externos: e-mail, jornadas, RRSS...	Gerencia.	Plan presentado a la sociedad.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X
		Solicitar el Reconocimiento de Entidad Colaboradora para la igualdad.	Gerencia.	Trámite para el reconocimiento realizado.	SÍ/NO	GRADO 3			X		
	Trabajar con otras organizaciones y estructuras del sector público para avanzar en materia de igualdad.	Calendarizar y proponer acciones de sensibilización (15 de octubre, 25 de noviembre, 11 de febrero, 8 de marzo).	Participar en estructuras de coordinación y colaboración para la igualdad. (Contratación conjunta ante necesidades comunes, o compartir recursos).	Comisión Negociadora.	Número de acciones realizadas sobre las calendarizadas.	Nº de acciones sobre las calendarizadas.	GRADO 3		X	X	X
			Comisión Negociadora.	Número de entidades/redes en las que Hazi colabora para avanzar en materia de igualdad.	Nº de colaboraciones	GRADO 3		X	X	X	X

7.4. EJE 4 CLIENTELA Y PROVEDURIA

El objetivo se orienta en conocer el impacto de género de los servicios y proyectos de HAZI en la clientela final (asociaciones, mujeres, hombres, empresas, administración pública, comunidades, etc.). Igualmente, se trata de abordar cómo se gestiona la relación y la gestión de compras con la proveeduría.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Integración de la Perspectiva de Género en los servicios que presta HAZI.	Desplegar la integración de la perspectiva de género de todos los proyectos de todas las áreas.	Analizar la pertinencia de género de todos los proyectos de todas las áreas. Definir acciones para garantizar la perspectiva de género en los proyectos.	Responsables de Área.	Porcentaje de proyectos analizados (EKUL).	Análisis del porcentaje.	GRADO 3			X	X	X
			Responsables de Área.	Informe de acciones.	SÍ/NO	GRADO 3			X	X	X

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Integración de la Perspectiva de Género en los servicios que presta HAZI.	Fomento de la representación y participación paritaria.	Impulsar la representación paritaria en eventos organizados por HAZI.	Comité de Dirección.	Porcentaje de mujeres y hombres.	Análisis del porcentaje.	GRADO 1	X	X	X	X	X
		Impulsar la representación y participación paritaria en eventos externos.	Comité de Dirección.	Porcentaje de mujeres y hombres.	Análisis del porcentaje.	GRADO 2		X	X	X	X
	Impulsar el cumplimiento de la Ley de Igualdad y la Ley del Estatuto de las Mujeres Agrícolas.	Formación sobre Ley de Igualdad y la Ley del Estatuto de las Mujeres Agrícolas.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Porcentaje de personas formadas.	Análisis del porcentaje.	GRADO 3		X	X	X	X
		Implementar estas leyes en el desarrollo de los proyectos.	Responsables de Área.	Número de acciones implementadas.	Nº de Acciones.	GRADO 3		X	X	X	X

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Integración de la Perspectiva de Género en los servicios y productos que contrata HAZI.	Integrar en la política de contratación y convenios de Hazi el compromiso con la igualdad de la entidad contratada o convenida.	Incluir cláusulas para la Igualdad en licitaciones y convenios en los que participamos.	Secretaría Jurídica.	Porcentaje de licitaciones y convenios con cláusulas.	Análisis del porcentaje.	GRADO 2	X	X	X	X	X
		Hacer cumplir las cláusulas de igualdad en las licitaciones y convenios.	Responsables de Área.	Porcentaje de licitaciones y convenios que cumplen las cláusulas.	Análisis del porcentaje.	GRADO 2	X	X	X	X	X
		Seleccionar proyectos o servicios pilotos para testar el alcance y progreso de la incorporación de la perspectiva de género y su impacto.	Comisión Negociadora.	Nº proyectos/servicios analizados anualmente.	Nº proyectos/servicios.	GRADO 2			X	X	X

7.5. EJE 5 - INNOVACIÓN

Se busca utilizar estrategias donde la igualdad forme parte activa para esa palanca hacia la innovación y la mejora continua de HAZI.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Innovar en la metodología de desarrollo de las actuaciones recogidas en el Plan.	Diseño de acciones de forma innovadora para favorecer la participación y practicidad a fin de conseguir una transformación en las personas y en la organización. Diseño y adaptación de herramientas tecnológicas y no tecnológicas.	Impulsar una metodología cocreativa para impulsar las medidas del Plan de Igualdad de una manera más innovadora y creativa.	Comisión Negociadora.	Acción realizada.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X
		Actualizar las herramientas de gestión internas para que se contemple la perspectiva de género.	Dirección de Organización y Transformación Digital.	Acción realizada (adaptación EKUL).	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X

1.4

(Handwritten signatures and scribbles)

7.6. EJE 6 - RESULTADO

El objetivo es mantener un sistema de análisis y vigilancia que permita conocer el impacto y el resultado de las diferentes medidas implantadas en el II Plan para la Igualdad. Se persigue una correlación en la mejora de la competitividad y eficiencia de la organización y de la relación con sus personas, con su clientela y con la sociedad en general. El reto es hacer una medición de "contabilidad social" y con un enfoque de "auditoría ciudadana" desde la perspectiva de género.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	LÍNEAS ESTRATÉGICAS	MEDIDAS	RESPONSABLE	INDICADOR DE SEGUIMIENTO DE LA MEDIDA	FORMA DE MEDIDA	PRIORIDAD	2023	2024	2025	2026	2027
Seguimiento de la integración de los principios de Igualdad en la estrategia de HAZI.	Conocer el impacto del Plan de Igualdad en HAZI.	Diseñar un sistema de información sobre igualdad de género en HAZI.	Comisión Negociadora.	Diseño realizado.	SÍ/NO	GRADO 2		X			
		Elaborar una memoria ejecutiva anual del impacto interno en HAZI.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Memoria realizada.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X
	Conocer el grado de satisfacción respecto del Plan de Igualdad.	Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto al impacto del Plan de Igualdad.	Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto al impacto del Plan de Igualdad.	Área de Desarrollo Organizativo y Personas.	Encuesta realizada.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X
Conocer el grado de satisfacción de la sociedad clientela y la sociedad sobre la gestión de la igualdad en HAZI.		Conocer el grado de satisfacción de la sociedad clientela y la sociedad sobre la gestión de la igualdad en HAZI.	Gerencia.	Encuesta realizada.	SÍ/NO	GRADO 3		X	X	X	X

8. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO

En este capítulo se identifican y cuantifican los medios y recursos, tanto humanos como materiales, que dedicará HAZI para la puesta en práctica del presente Plan de Igualdad.

8.1. ESTRUCTURA DE IMPULSO – EQUIPO HUMANO

Se mantiene la Comisión Negociadora de Igualdad, cuyas funciones se concretan en su acta de constitución.

La primera acción será el diseño de las estructuras de Gobernanza de la Igualdad en HAZI.

El Área de Desarrollo Organizativo y Personas, junto con la gerencia, tendrá la misión de liderar el despliegue del presente plan.

Complementariamente, se plantea la creación de la “Comisión de Seguimiento” que se concreta en el apartado 9.

8.2. PRESUPUESTO

El presupuesto estimado para la implantación del presente plan incluye tanto las horas de trabajo estimadas de las personas que, de una u otra forma, participarán a nivel interno, como las asistencias técnicas externas necesarias para la ejecución de las diferentes acciones.

Concepto	2023	2024	2025	2026	2027	TOTAL
Total costes internos	85.500	117.420	120.943	124.571	34.993	483.427
Asistencias técnicas externas	60.000	82.400	84.872	87.418	24.557	339.247
Formación	15.000	20.600	21.218	21.855	6.139	84.812
Total costes externos	75.000	103.000	106.090	109.273	30.696	424.059
TOTAL PRESUPUESTO						
II PLAN DE IGUALDAD	160.500	220.420	227.033	233.844	65.689	907.486

Nota: todos los conceptos en euros, se ha previsto un incremento anual del IPC del 3 %. El ejercicio 2023 se inicia en abril y el ejercicio 2027 acaba en marzo.

8.3. PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Por lo que se refiere al sistema de evaluación y seguimiento, seguirá las premisas básicas establecidas en las guías de referencia, así como a los estándares del modelo de gestión avanzada que se aplica en HAZI.

Para el despliegue del plan se realizarán:

Planes Operativos Anuales.

Cada año, durante el primer trimestre del calendario, se redactará el plan operativo anual de igualdad, basado en el presente plan, que incluirá:

- Las acciones que se van a llevar a cabo.
- Indicadores de evaluación.
- Presupuesto.
- Mecanismos de seguimiento.

Responsable de la redacción del plan operativo anual: Comisión Negociadora. La aprobación corresponderá a la Dirección. El plan operativo anual se vinculará con el plan de gestión anual de HAZI.

Informes anuales de evaluación que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

Anualmente, a final de año, se redactará un informe en el que se realice una evaluación sobre el grado de cumplimiento del Plan y de su impacto. El informe incluirá, como mínimo:

- El desarrollo de las acciones llevadas a cabo, la adecuación a las acciones previstas y aquellas acciones no desarrolladas junto con las razones por las que no se han llevado a cabo.
- Los resultados de los indicadores.
- El presupuesto gastado.
- Incidencias, si las hubiere.
- Un resumen del seguimiento efectuado.
- Impacto. Para analizar el impacto, se podrán realizar encuestas o cuestionarios.

Responsable de la redacción del informe anual de evaluación: Comisión de Seguimiento. Los informes serán puestos a disposición de la plantilla en la intranet corporativa.

9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento estará constituida por tres personas representantes de la dirección de HAZI y tres personas propuestas por la representación legal de las personas trabajadoras. La composición será, en la medida de lo posible, equilibrada entre mujeres y hombres y contarán con la formación adecuada en materia de igualdad.

9.1. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

MISIÓN:

Vigilancia y seguimiento del plan, analizando con una valoración crítica la información relativa a su desarrollo y a la ejecución de las acciones previstas, proponiendo nuevas actuaciones en aquellas áreas que se puedan mejorar, pudiendo acordar así mismo su revisión cuando sea necesario.

FUNCIONES:

- Supervisar la implantación de cada medida de manera individual, a través de la persona responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de las medidas.
- Diseñar una ficha o herramienta de seguimiento de medidas que recopile toda la información relativa a la implantación de cada una de ellas y sus correspondientes indicadores de seguimiento.
- En paralelo, revisar el Plan de Igualdad con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Anualmente, elaborar el informe de seguimiento, resumen de toda la información sobre la ejecución de las acciones, indicando de manera clara y directamente observable qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, los cambios y/o avances que se están produciendo, etc. Estos informes anuales servirán para realizar la evaluación del plan de igualdad.



9.2. REUNIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento se reunirá al menos semestralmente, con la posibilidad de convocar sesiones extraordinarias cuando así lo requiera algún miembro de la Comisión de Seguimiento. Las convocatorias incluirán el orden del día y de cada reunión se levantará acta y se firmará por las personas asistentes.



En caso de que la Comisión de Seguimiento considere necesario realizar alguna revisión del Plan o de algún elemento anexo, se dirigirá a la Comisión Negociadora para realizar la propuesta de que se trate.

9.3. CONFIDENCIALIDAD



Las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la organización a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

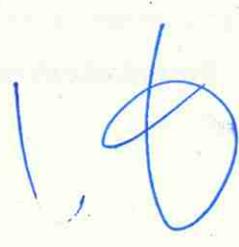


9.4. SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



Las personas que integren la Comisión de Seguimiento serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la organización serán reemplazadas por esta, y del mismo modo procederá la representación sindical de conformidad con su régimen de funcionamiento interno atendiendo a la proporcionalidad en la representación.

En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión de Seguimiento.



10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN O REVISIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS

10.1. MODIFICACIÓN

La Comisión Negociadora podrá acordar la modificación del Plan de Igualdad para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

10.2. REVISIÓN

El presente Plan de igualdad se revisará en los siguientes supuestos (artículo 9 epígrafe 2 del RD 901/2020):

1. Cuando el resultado del seguimiento y evaluación previsto no esté alcanzando los objetivos previstos.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la fundación.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la fundación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la fundación 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.

En el caso de que, por alguno de los motivos indicados previamente, sea necesario abordar una revisión sustancial del plan antes de acabar su vigencia, la Comisión Negociadora, acordará la revisión, comenzándose desde la fase de diagnóstico y conforme a la normativa vigente. Responsable de revisar el Plan, en su caso: Comisión Negociadora.

10.3. PROCEDIMIENTO RESOLUCIÓN DISCREPANCIAS

En caso de desacuerdo o posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión periódica del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio.

11. FIRMA DEL DOCUMENTO

NOMBRE APELLIDOS	FIRMA
Pilar Santamaría Martínez	
Iñaki Urrizalqui Oroz	
Celia Aparicio Pérez	
Naroa Beguiristain Alastra	
Nagore García Belmonte	
Leire Zaballa Larizgoitia	

