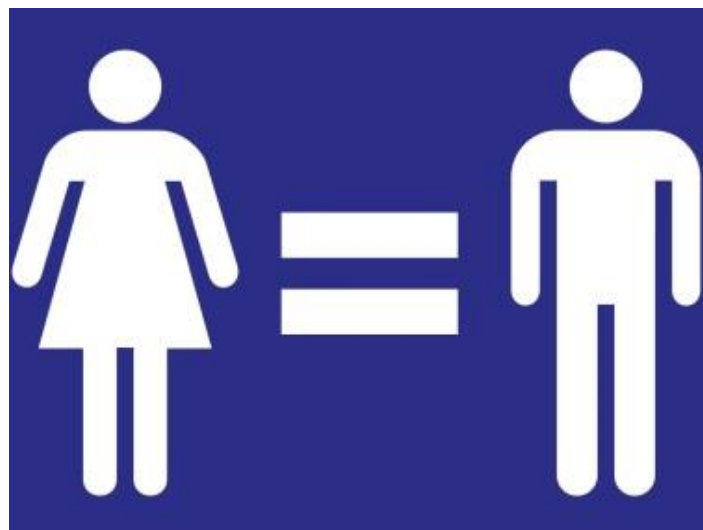









**PLAN PARA LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN DE VIDA  
FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL DE MUJERES Y  
HOMBRES EN HZ ZERBITZUAK S.L.**

**2016/2018**



## ÍNDICE

-  **1. INTRODUCCIÓN**
-  **2. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**
-  **3. CONTEXTO**
-  **4. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD**
-  **5. OBJETIVOS GENERALES**
-  **6. PLAN DE IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES 2016/2018**
  - 6.1. EJES DE ACTUACION Y ESTRUCTURA DEL PLAN
  - 6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
  - 6.3. PLAN GLOBAL E INDICADORES
  - 6.4. PLAN DE ACTUACIONES Y CRONOGRAMA
-  **7. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES**



## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Constitución española, el artículo 111 del Tratado de Roma, el Tratado de Ámsterdam, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de la Naciones Unidas; son suficientes preceptos jurídicos que obligan a la eliminación de las desigualdades entre hombre y mujeres.

Por consiguiente, el presente Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de mujeres y hombres (a partir de ahora PIVC), tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres que hacen posible HZ ZERBITZUAK S.L. y evitar cualquier tipo de discriminación, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.



## 2. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad y la conciliación de vida familiar, personal y laboral de mujeres y hombres. Será de aplicación a todo el personal de HZ ZERBITZUAK S.L. y tiene una **temporalidad de 3 años: 2016/2018.**



## 3. CONTEXTO

Con el objetivo de que el Plan de Igualdad (PIVC) sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de la Organización, se ha partido de la elaboración de un diagnóstico en el año 2015.

El diagnóstico se ha estructurado en varios ejes fundamentales:

- Situación de las mujeres y hombres en la organización.
- Políticas de gestión de personas y procesos existentes.
- Salud laboral
- Violencia de género
- Servicios y población atendida.
- Sistema de gestión
- Responsabilidad Social de la Organización

El análisis de los resultados obtenidos, ha servido de base para el diseño de una intervención global, que se ha plasmado en el presente Plan de Igualdad.

El plan presentado no trata de ser una serie de acciones puntuales finalistas, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se generan procesos internos estables en el tiempo, integradas en la gestión, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan en la Organización.

De esta manera, se plantea esta iniciativa como un proceso de mejora interna, de búsqueda de la calidad y la excelencia desde nuevas perspectivas, así como de elemento tractor de nuestra sociedad.

Para garantizar el principio de igualdad, se acuerda un plan de Igualdad (PIyC) con las siguientes características:

- ✓ Enfoque a la prevención, para evitar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo.
- ✓ Parte de un compromiso de la entidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación y seguimiento.



#### **4. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA IGUALDAD/DIVERSIDAD**

**HZ ZERBITZUAK S.L. asume el principio de igualdad entre mujeres y hombres y diversidad en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla nuestra actividad.**

**"Igualdad y diversidad"** constituyen ejes de crecimiento y progreso social que vertebran la filosofía de la Organización.

Para ello, **nos comprometemos a:**

- Garantizar un entorno de trabajo en el que se respete y valore la diversidad y en el que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social ni ningún tipo de comportamiento que constituya acoso sexual y por razón de sexo.
- Considerar la igualdad y diversidad en todas las actuaciones de la empresa: transversalizando su gestión en la gestión del personal y también en los servicios prestados y en las personas usuarias,
- Promover y difundir valores que sirvan para sensibilizar a otras entidades y a la propia ciudadanía, así como poner en marcha actuaciones que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de distintas actuaciones enmarcadas en Planes de igualdad.

Para llevar a cabo este propósito se ha creado la COMISIÓN DE IGUALDAD, integrada por profesionales, que constituyen un reflejo fiel de la estructura de la organización.

La Dirección asume, personalmente, este compromiso, asignando los recursos necesarios para el desarrollo de las distintas áreas y actuaciones y comunicando las acciones realizadas.

Este compromiso se comunicará a todas las personas que forman parte de nuestra organización y a todos los grupos de interés.

San Sebastián Enero 2015

(Junta de Socios)



## **5. OBJETIVOS GENERALES**

El objetivo marco de este Plan de Igualdad (PIyC) se centra en conseguir la plena Igualdad de Oportunidades de las mujeres y hombres de HZ ZERBITZUAK S.L. y en los ámbitos en los que nos relacionamos, teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

- Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional, promoción y condiciones de trabajo.**
- Valorar la diversidad y evitar que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.**
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja al personal de la Entidad y a la población a la que prestamos servicios.**
- Establecer un modelo de gestión en materia de igualdad que atraiga y retenga el talento e incremente el compromiso mutuo entre la empresa y su personal, de tal forma que dicho modelo favorezca la satisfacción y el bienestar personal y profesional de las personas de la plantilla y contribuya a una mayor calidad de los servicios prestados.**
- Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes de la Organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en el entorno social y en los servicios prestados.**
- Promover actuaciones tractoras de la igualdad en la Sociedad.**
- Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa**



## 6. PLAN DE IGUALDAD (PIyC) 2016/2018

### 6.1. EJES DE ACTUACION

El plan de igualdad (PIyC) de HZ zerbitzuak s.l., se ha estructurado en torno a cuatro ejes de actuación:



- Cada uno de los ejes tiene definidas áreas y cada área líneas de acción estratégicas.
- Cada línea de acción se ha desplegado en acciones concretas a realizar con responsables, y fechas de realización, lo que nos permitirá realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Además nos hemos marcado objetivos cuantitativos a alcanzar en los años de vigencia del Plan y con despliegue anual; lo que nos permitirá medir los logros obtenidos y gestionar con datos.

### 6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

En el plan de igualdad (PIyC) se definen objetivos específicos que posteriormente, se desarrollan mediante indicadores y medidas estructuradas en función de los diferentes ejes y áreas de actuación:

#### 6.2.1. Objetivos específicos en el área 1. Compromiso de la Dirección

- Elaborar y divulgar el compromiso de la Organización en este ámbito
- Asignar los recursos humanos y materiales necesarios para la consecución del Plan, con un mínimo de 3 reuniones/año de la Comisión de Igualdad.
- Lograr un cumplimiento de al menos el 75% de los objetivos del PIyC plurianual

#### 6.2.2. Objetivos específicos en el área 2. Selección de personal

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Establecimiento y seguimiento de indicadores del proceso de selección, para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.

- Informar a todas las personas en su incorporación a la Organización del PIyC y las actuaciones realizadas (protocolo de acoso, compromiso, etc.)

#### **6.2.3. Objetivos específicos en el área 3. Formación de personal**

- Garantizar que el proceso de formación permite el acceso a todas las personas incluidas las que tienen excedencias por cuidado, permisos maternidad, paternidad, y/o reducciones de jornada.
- Proporcionar formación sobre igualdad que posibilite la implantación eficaz del Plan.

#### **6.2.4. Objetivos específicos en el área 4. Promoción y desarrollo profesional**

- Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y desarrollo profesional.

#### **6.2.5. Objetivos específicos en el área 5. Retribución**

- Mantener y proteger la igualdad en la retribución

#### **6.2.6. Objetivos específicos en el área 6. Conciliación**

- Facilitar y garantizar la aplicación de las medidas de conciliación de la vida personal laboral y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras.

#### **6.2.7. Objetivos específicos en el área 7. Condiciones de trabajo, tipo de jornada.**

- Trabajar para conseguir que las mujeres y hombres de la empresa tengan unas jornadas de trabajo que se adecuen a sus necesidades e intereses personales.

#### **6.2.8. Objetivos específicos en el área 8. Comunicación interna**

- Comunicar el Diagnóstico y PIyC a la plantilla, así como los resultados obtenidos, de modo que se logre la participación en el mismo.
- Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestras comunicaciones internas y externas.

#### **6.2.9. Objetivos específicos en el área 9. Salud laboral**

- Prevenir el burnout, mediante el diseño de medidas para su prevención.
- Prevenir las agresiones al personal por parte de personas usuarias del servicio y definir las medidas para su tratamiento y dar a conocer las existentes en su caso.
- Ofrecer a la plantilla reconocimientos médicos que tengan en cuenta las condiciones específicas de salud de mujeres y hombres (ferritina y PSA).

#### **6.2.10. Objetivos específicos en el área 10. Violencia de género**

- Elaborar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y divulgarlo.

- Establecimiento y difusión de las Medidas de apoyo establecidas por la Organización, para el personal víctima de violencia de género.
- Divulgar la información sobre los recursos institucionales para las personas víctimas de violencia de género.

#### **6.2.11. Objetivos específicos en el área 11. Documentación con perspectiva de género.**

- Presentar datos (personal y población atendida) desagregados por sexo en las Memorias.
- Introducción de la perspectiva de género en los estudios e informes técnicos

#### **6.2.12. Objetivos específicos en el área 12. Efecto impulsor de la igualdad en la sociedad**

- Colaboración con Instituciones en eventos o actuaciones relacionadas con la igualdad.



## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

### 6.3. PLAN GLOBAL E INDICADORES

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2016	2017	2018
<b>Eje: LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b>					
<b>1</b> Compromiso de la Dirección	1.1. Expresar el compromiso de la Dirección con la igualdad de mujeres y hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso firmado y divulgado al 100% del personal.</li> </ul>	Compromiso elaborado 100%personal informado	100% nuevas incorporaciones informadas	100% nuevas incorporaciones informadas
	1.2. Seguimiento y evaluación del PlyC. Comisión de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 3 reuniones/año</li> <li>Al menos el 75% de objetivos del PI cumplidos anualmente.</li> </ul>	3 reuniones 75% de objetivos cumplidos	3 reuniones 75% de objetivos cumplidos	3 reuniones 75% de objetivos cumplidos
<b>Eje: GESTIÓN DE PERSONAS</b>					
<b>2</b> Selección de personal	2.1. Establecimiento y seguimiento de indicadores del proceso de selección, para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de resultados desagregados (%M/%H), desde las candidaturas recibidas para el 100% de los procesos selectivos</li> </ul>	Indicadores desagregados (%M/%H)	Indicadores desagregados (%M/%H)	Indicadores desagregados (%M/%H)
	2.2. Informar a las personas en su incorporación a la Organización del PlyC y las actuaciones realizadas (protocolo de acoso, compromiso, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de acogida con información actualizada</li> <li>100% del personal de nueva incorporación informado</li> </ul>	Manual de acogida revisado 100% del personal informado	100% del personal de informado	100% del personal de informado
<b>3</b> Formación	3.1. Recoger los indicadores de la formación realizada desagregados por sexo, y realizar su seguimiento para asegurar la transparencia y la objetividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de resultados desagregados (%M/%H), que reciben formación</li> <li>Media de horas de formación personas/año M/H</li> </ul>	(%M/%H), que reciben formación: Media de horas de formación M/H	(%M/%H), que reciben formación: Media de horas de formación M/H	(%M/%H), que reciben formación: Media de horas de formación M/H
	3.2. Proporcionar formación sobre igualdad que posibilite la implantación eficaz del Plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de formación elaborado</li> <li>Grado de cumplimiento 100%</li> </ul>	----	Formación en igualdad realizada	Formación en igualdad realizada

## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2016	2017	2018
<b>Eje: GESTIÓN DE PERSONAS</b>					
<b>4</b> Promoción y desarrollo profesional	<b>4.1.</b> Garantizar la transparencia en igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores desagregados.</li> <li>Documento donde se definan los criterios objetivos de la promoción en cada caso.</li> <li>Informar al personal que reúna los criterios.</li> </ul>	----	(%M/%H), que promocionan Criterios de promoción	(%M/%H), que promocionan Criterios de promoción
<b>5</b> Retribución	<b>5.1.</b> Garantizar la igualdad en la retribución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convenio 100% del personal.</li> <li>Brechas salariales por categorías: 0</li> </ul>	----	Brechas salariales (mujeres /hombres) por categorías: 0	Brechas salariales (mujeres /hombres) por categorías: 0
<b>6</b> Conciliación	<b>6.1.</b> Facilitar y garantizar la aplicación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos los trabajadores y trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgación de las medidas de conciliación</li> </ul>	Seguimiento de las personas que se acogen (M/H)	Seguimiento de las personas que se acogen (M/H)	Seguimiento de las personas que se acogen (M/H)
<b>7</b> Condiciones de trabajo	<b>7.1.</b> Trabajar para conseguir que las mujeres y hombres de la empresa tengan unas jornadas ajustadas a las necesidades de los servicios y a sus necesidades, tendiendo al aumento de las mismas para las personas que así lo deseen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atender y favorecer las demandas.</li> </ul>	Estudio de puestos/ requisitos del servicio y necesidades del personal	Seguimiento tipo de jornada (m/h)	Seguimiento tipo de jornada (m/h)
<b>8</b> Comunicación	<b>8.1.</b> Comunicar el Diagnóstico y PlyC a la plantilla, así como los resultados obtenidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% del personal informado</li> <li>Nº de comunicaciones/año : al menos 1</li> </ul>	100% plantilla informada Nº comunicados:1	100% plantilla informada Nº comunicados:1	100% plantilla informada Nº comunicados:1
	<b>8.2.</b> Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestras comunicaciones internas y externas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de Memorias</li> <li>Elaboración de un manual informativo sobre el uso del lenguaje y divulgarlo</li> </ul>	Elaboración del Manual de lenguaje Memorias revisadas	Divulgación al 100% de la plantilla Memorias revisadas	Divulgación al 100% de la plantilla Memorias revisadas

## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2016	2017	2018
<b>Eje: GESTIÓN DE PERSONAS</b>					
<b>9 Salud laboral y acoso</b>	<b>9.1.</b> Prevenir el burnout	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diseñar medidas para la prevención del burnout (Espacios de supervisión grupales e individuales)</li> <li>▪ Implantar al 100% del personal con riesgo</li> </ul>	---	Diseño de medidas Implantación 100% del personal con riesgo	Implantación 100% del personal con riesgo
	<b>9.2.</b> Definir un protocolo de actuación ante agresiones al personal por parte de personas usuarias del servicio y realizar su seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolo elaborado y aprobado.</li> <li>▪ 100% del personal informado</li> <li>▪ Implantación de acciones (100% casos que proceda)</li> </ul>	Protocolo elaborado Divulgado 100%	Seguimiento y actuaciones	Seguimiento y actuaciones
	<b>9.3.</b> Elaborar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo y divulgarlo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Protocolo elaborado y aprobado.</li> <li>▪ 100% del personal informado</li> </ul>	Protocolo elaborado Divulgado 100%	Divulgación 100% plantilla	Divulgación 100% plantilla
	<b>9.4.</b> Ofrecer a la plantilla reconocimientos médicos que tengan en cuenta las condiciones específicas de salud de mujeres y hombres (ferritina y PSA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100% de reconocimientos médicos con estos parámetros</li> </ul>	100% de reconocimientos médicos específicos	100% de reconocimientos médicos específicos	100% de reconocimientos médicos específicos
<b>10 Violencia de género</b>	<b>10.1.</b> Establecimiento y difusión de las Medidas favorecedoras establecidas por la Organización, para el personal víctima de violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Documento elaborado</li> <li>▪ Difusión al 100% del personal</li> </ul>	---	Documento elaborado y difundido	Seguimiento
	<b>10.2.</b> Conocer y Divulgar los recursos institucionales para las personas víctimas de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Medidas de apoyo Institucionales divulgadas al 100% del personal</li> </ul>	Divulgación 100% plantilla	Divulgación 100% plantilla	Divulgación 100% plantilla
<b>Eje: SERVICIOS Y POBLACIÓN ATENDIDA</b>					
<b>11 Gestión de servicios</b>	<b>11.1.</b> Presentar datos desagregados por sexo en las Memorias	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100% memorias e informes con datos desagregados del personal y población atendida</li> </ul>	100% memorias e informes con datos desagregados	100% memorias e informes con datos desagregados	100% memorias e informes con datos desagregados

## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2016	2017	2018
<b>Eje: RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>					
<b>12</b> <b>Efecto impulsor de la igualdad en la sociedad</b>	<b>12.1.</b> Colaboración con Instituciones en eventos o actuaciones relacionadas con la igualdad.	▪ Colaboración en al menos dos eventos/año	2 eventos	2 eventos	2 eventos

## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

### 6.4. PLAN DE ACTUACIONES Y CRONOGRAMA

LEYENDA 

--	--	--	--

 PREVISTO 

--

 REALIZADO 

	X
--	---

#### Eje: LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

##### AREA: 1. Compromiso de la Dirección

Línea de acción / Estrategia 1.1. Expresar el compromiso de la Dirección con la igualdad de mujeres y hombres y divulgarlo internamente	PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	2016				2017				2018			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Elaboración y firma del compromiso de la Dirección.	Director Gerente												
	Divulgación a todo el personal y a las personas que se incorporen a la Empresa (acogida).	Director Gerente												

Línea de acción / Estrategia 1.2. Seguimiento y evaluación del PlyC. Comisión de Igualdad.	PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	2016				2017				2018			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Presentación del PlyC y plan de trabajo anual	Comisión de Igualdad												
	Preparar y convocar reuniones de seguimiento y elaborar acta de las mismas.	Director Gerente												
	Ajustar el PlyC en función de las actuaciones realizadas y pendientes. Memoria Anual.	Comisión de Igualdad												
	Incorporar nuevos objetivos derivados de la revisión anual del plan	Comisión de Igualdad												

#### Eje: GESTIÓN DE PERSONAS

##### AREA: 2. Selección de personal

Línea de acción / Estrategia 2.1. Establecimiento y seguimiento de indicadores del proceso de selección, para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.	PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	2016				2017				2018			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Definir documento de recogida de datos de todos los procesos de selección, desde las candidaturas presentadas, hasta la selección final para todos los puestos seleccionados. (M/H).	Resp. Selección Personal - Director Gerente												
	Recogida de datos de todos los procesos de selección	Resp. Selección Personal												
	Presentación a la Comisión de igualdad de los resultados, y análisis.	Director Gerente												
	Análisis de resultados y propuesta de actuaciones, si proceden	Comisión de Igualdad												

## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

### Eje: GESTIÓN DE PERSONAS

#### AREA: 2. Selección de personal

Línea de acción / Estrategia 2.2. Informar a las personas en su incorporación a la Organización del PiyC y las actuaciones realizadas (protocolo de acoso, compromiso, etc.)	RESPONSABLE	2016				2017				2018			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<b>PLAN DE ACCIONES</b>													
Incluir en el Manual de acogida información del PiyC	Director Gerente												
Comunicar al personal de nueva incorporación	Director Gerente												

#### AREA: 3. Formación

Línea de acción / Estrategia 3.1. Recoger los indicadores de la formación realizada , desagregados por sexo, y realizar su seguimiento para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.	RESPONSABLE	2016				2017				2018			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<b>PLAN DE ACCIONES</b>													
Recogida sistemática de los indicadores: Número de mujeres /hombres formados y % total y media de horas de formación mujeres y hombres.	Resp. Formación – Resp. Servicios - Director Gerente												
Análisis de información anual													
Presentación a la Comisión de igualdad de los resultados obtenidos													
Seguimiento y análisis de los resultados obtenidos y propuesta de actuaciones, si proceden	Comisión de Igualdad												
<b>Línea de acción / Estrategia 3.2. Proporcionar formación sobre igualdad que posibilite la implantación eficaz del Plan</b>		<b>2016</b>				<b>2017</b>				<b>2018</b>			
<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>T1</b>	<b>T2</b>	<b>T3</b>	<b>T4</b>	<b>T1</b>	<b>T2</b>	<b>T3</b>	<b>T4</b>	<b>T1</b>	<b>T2</b>	<b>T3</b>	<b>T4</b>
Detección de necesidades y Plan de formación en igualdad	Comisión de igualdad												
Impartición de acciones formativas	Asesor/a												
Análisis y seguimiento del desarrollo y de los resultados.	Comisión de igualdad												

## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

### Eje: GESTIÓN DE PERSONAS

#### AREA: 4. Promoción interna

Línea de acción / Estrategia 4.1. Garantizar la transparencia en igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional	PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	2016				2017				2018			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Necesidades de puestos.	Resp. Selección Personal – Resp. Servicios - Gerente												
	Elaboración de requisitos y documento de promoción al nuevo puesto.	Resp. Selección Personal – Resp. Servicios - Director Gerente												
	Acceso al documento de promoción del nuevo puesto.	Resp. Selección Personal Gerente												
	Análisis y seguimiento	Comisión de igualdad												

#### AREA: 5. Retribución

Línea de acción / Estrategia 5.1. Seguir garantizando la igualdad en la retribución	PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	2016				2017				2018			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Análisis de salarios por categorías y brechas salariales	Gerencia												
	Actuaciones, si proceden	Gerencia												

#### AREA: 6. Conciliación

Línea de acción / Estrategia 6.1. Facilitar y garantizar la aplicación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para las personas trabajadoras.	PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	2016				2017				2018			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Divulgación de las medidas de conciliación existentes	Gerencia/ Coordinador/a												
	Análisis de nuevas necesidades													
	Seguimiento de personas acogidas a las medidas y mejoras, si proceden													

### Eje: GESTIÓN DE PERSONAS

## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

### AREA: 7. Condiciones de trabajo. Tipo de jornada

Línea de acción / Estrategia 7.1. Trabajar para conseguir que las mujeres y hombres de la empresa tengan unas jornadas ajustadas a las necesidades de los servicios y a sus necesidades, tendiendo al aumento de las mismas para las personas que así lo deseen.	2016				2017				2018				
PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Análisis de la demanda potencial (reducción/aumento) en relación a la jornada laboral del personal.	Gerencia												
Incluir prioritariamente en las ampliaciones de jornada/s al personal existente, con jornadas parciales.													
Proposición a las personas de la plantilla.													
Análisis de resultados. Tipos de jornadas (M/H)													

### AREA: 8. Comunicación

Línea de acción / Estrategia 8.1. Comunicar el Diagnóstico y PlyC a la plantilla, así como los resultados obtenidos.	2016				2017				2018				
PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Elaborar documento informativo del diagnóstico y PlyC para divulgación interna	Comisión de Igualdad												
Divulgar al personal el documento.	Gerencia/Coordinador/a												
Comunicar al personal los resultados del PlyC anual. Memoria anual	Gerencia/Coordinador/a												

Línea de acción / Estrategia 8.2. Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestras comunicaciones internas y externas	2016				2017				2018				
PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Elaborar un manual guía de uso inclusivo del lenguaje para el personal y grupos de interés y divulgarlo.	Comisión de Igualdad												
Divulgación interna y externa	Gerencia/Coordinador/a												
Realizar seguimiento del lenguaje, la memoria anual y los documentos Institucionales.	Coordinador/a												
Modificación y adecuación de la documentación con errores de lenguaje.	Coordinador/a												
Información a la Comisión de Igualdad	Coordinador/as												



## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

### Eje: GESTIÓN DE PERSONAS

#### AREA: 9. Salud Laboral

Línea de acción / Estrategia 9.1. Prevenir el burnout		2016				2017				2018			
PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Análisis del riesgo y necesidades de prevención, desde un punto de vista de género.	Asesoría/ Resp. Servicios/ Coordinador/as												
Diseñar medidas para la prevención del burnout (Espacios de supervisión grupales e individuales)	Resp. Servicios												
Implantación	Resp. Servicios /Coordinador/as												
Seguimiento y evaluación de la eficacia	Comisión de Igualdad												
Línea de acción / Estrategia 9.2. Definir un protocolo de actuación ante agresiones al personal por parte de personas usuarias del servicio y realizar su seguimiento.		2016				2017				2018			
PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Elaborar protocolo de funcionamiento, prevención y actuaciones	Gerencia/Coordinador												
Divulgación al personal e implantación	Coordinador/a												
Seguimiento de casos y actuaciones	Resp. Servicios /Coordinador/as												
Evaluación de la eficacia y revisión del Protocolo, si procede	Comisión de Igualdad												
Línea de acción / Estrategia 9.3. Elaborar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo y divulgarlo		2016				2017				2018			
PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Elaborar el protocolo, de acoso (sexual, por razón de sexo) entre compañeras/os y población atendida	Comisión de Igualdad												
Aprobación	Comisión de Igualdad												
Divulgar al personal	Gerencia/Coordinador/as												
Seguimiento	Comisión de Igualdad												

## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

### Eje: GESTIÓN DE PERSONAS

#### AREA: 9. Salud Laboral

Línea de acción / Estrategia 9.4. Ofrecer a la plantilla reconocimientos médicos que tengan en cuenta las condiciones específicas de salud de mujeres y hombres (ferritina y PSA)		2016				2017				2018			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
PLAN DE ACCIONES		RESPONSABLE											
Solicitar presupuesto al PSA, y aprobar		Gerencia											
Ofrecer reconocimientos médicos incluyendo las características de salud específicas de mujeres y hombres. Divulgar al personal		Gerencia											
Seguimiento		D. Administración											

#### AREA: 10. Violencia de género

Línea de acción / Estrategia 10.1. Establecimiento y difusión de las Medidas favorecedoras establecidas por la Organización, para el personal víctima de violencia de género.		2016				2017				2018			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
PLAN DE ACCIONES		RESPONSABLE											
Definición de medidas a ofertar, según la Ley integral y la posibilidad de nuevas medidas.		Gerencia/Resp. Servicios											
Aprobación de medidas y condiciones.		Gerencia/Resp. Servicios											
Divulgación al personal.		Gerencia/Coordinador/as											
Seguimiento y evaluación de las medidas.		Comisión Igualdad											
Línea de acción / Estrategia 10.2. Conocer y divulgar los recursos institucionales para las personas víctimas de violencia de genero		2016				2017				2018			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
PLAN DE ACCIONES		RESPONSABLE											
Recopilación/actualización de medidas Institucionales de apoyo		Comisión Igualdad											
Divulgación a todo el personal		Gerencia/Coordinador/as											

## Plan para la Igualdad y la conciliación de la vida familiar, Personal y laboral de mujeres y hombres 2016/2018

### Eje: SERVICIOS Y POBLACIÓN ATENDIDA

#### AREA: 11.IGUALDAD EN LOS SERVICIOS

Línea de acción / Estrategia 11.1. Presentar datos desagregados por sexo en las Memorias		2016				2017				2018			
PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Recogida de información desagregada por sexo: Personal y población atendida	Coordinador/as												
Incorporación en memorias anuales e informes	Coordinador/as												
Seguimiento	Comisión Igualdad												

### Eje: RESPONSABILIDAD SOCIAL

#### AREA: 12. EFECTO IMPULSOR DE LA IGUALDAD EN LA SOCIEDAD

Línea de acción / Estrategia 12.1. Colaboración como Entidad y/o Servicios con Instituciones en eventos o actuaciones relacionadas con la igualdad		2016				2017				2018			
PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Colaboración/participación en campañas de difusión/sensibilización de la igualdad con Emakunde, Ayuntamiento, y otras Entidades.	Gerencia/Coordinador/a												
Seguimiento de actuaciones	Comisión Igualdad												



### 7. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PIYC


El seguimiento del plan se realizará en varios niveles:

- Por la Dirección y personas responsables de las acciones del PIYC
- Por la Comisión de Igualdad (cuatrimestralmente)


En el caso de detectarse desviaciones, se establecerán, si procede, acciones correctivas encaminadas a reconducir la situación y el cumplimiento de los objetivos planificados.

#### MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL


Cuando....	Qué.....
------------	----------

 **La planificación** de las acciones para verificar que:

<b>Revisión inicial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ El plan es aplicable a la realidad de la Organización.</li> <li>→ Los objetivos son adecuados.</li> <li>→ Las acciones previstas son coherentes con los objetivos marcados.</li> <li>→ Se dispone de los recursos necesarios (humanos y materiales).</li> </ul>
-------------------------	--

 El seguimiento y la **gestión del Plan**, para:

<b>Revisiones Cuatrimestrales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Comparación entre acciones planificadas/realizadas y resultados conseguidos frente a objetivos propuestos.</li> <li>→ Detectar los problemas surgidos, con el objetivo de establecer las actuaciones necesarias para reconducir el plan y su cumplimiento.</li> <li>→ Implementar mejoras, si procede.</li> </ul>
-----------------------------------	--

 **Los resultados anuales** obtenidos:

<b>Revisión anual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Grado de realización de los objetivos y metas propuestas.</li> <li>→ Comparar la situación de partida frente a la final.</li> <li>→ Evaluar la eficacia de las actuaciones y su sistematización.</li> <li>→ Detección de oportunidades de mejora para el año siguiente, y estrategias de futuro.</li> <li>→ Actualización del plan plurianual y plan anual siguiente.</li> </ul>
-----------------------	---

 **El grado de avance del Plan plurianual de Igualdad (completo)**

<b>Revisión Plan plurianual de igualdad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Grado de realización de los objetivos y metas propuestas en el Plan plurianual.</li> <li>→ Temas pendientes.</li> <li>→ Acciones de mejora en la gestión del PIYC.</li> </ul>
---	--

 **Definición del PIYC plurianual del periodo siguiente.**